This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

JFE
JAY
RGs
v.6

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

VI. Band. — Nr. 845 bis 991.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1905.

AUG 19 '88

Systematisches Register

der in Band VI enthaltenen Entscheidungen Nr. 845 bis 991.

I. Teil.

Materielles Dienstvertragsrecht.

I. Subjekte des Arbeitsverhältnisses.

A. Unternehmer.

Der Anspruch des vor Neujahr austretenden Kellners auf die Neujahrsgelder ist nicht gegen den Arbeitgeber zu richten. 863.

B. Hilfsarbeiter.

1. Taglöhner. Aufnahme eines Arbeiters auf ein paar Tage. 946.
   — Auf die im Taglohne arbeitenden Mörtelträger findet die Gewerbeordnung (Kündigungsfrist) keine Anwendung. 968.
   — Entlohnung für den ganzen Tag trotz Entlassung im Laufe des Tages. 980.

2. Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 G. O. Der nur zum Schein als verrechnender Kellner bestellte Pächter ist nicht Hilfsarbeiter. 937.
   — Nur ausnahmsweise im Gewerbebetriebe beschäftigte Dienstboten sind nicht gewerbliche Hilfsarbeiter. 941.
   — Familienangehörige als Hilfsarbeiter. 938.
   — Der Faktor eines Tuchfabrikanten ist als Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er sich auf die Verarbeitung des ihm vom Fabrikanten übergebenen Garnes beschränkt. 939.

   Lehrling siehe unter VI *A*.
   Heimarbeiter (Kündigung gegenüber der Ehefrau). 851, 930.

3. Für höhere Dienstleistungen angestellte Personen. Beamter eines Bureaus für Privatgeschäftsvermittlung. 936.
   — Buchhalter bei einem Kohlenbergbau. 964.

4. Jugendliche Hilfsarbeiter. Nachtarbeit 879.

C. Handlungsgehilfen.

Agent. Provisionsstreitigkeiten. 896, 897, 898.

Kommis. Berechnung der Probezeit. 915.
   — Anspruch auf den Lohn für die Dauer der vertragsmäßigen Kündigungsfrist (vierzehn Tage) im Falle Entlassung wegen unverschuldeter Krankheit. 908.
   — Untreue und Vertrauensmißbrauch. 904.
   — Schwere Ehrverletzung des Handlungsgehilfen. 905.
   — Austritt wegen schwerer Kränkung durch Abnahme der Kassagebarung. 978.
   — Kündigungsentschädigung für Entgang an Provision. 954.
   — Konkurrenzverbot, Unwirksamkeit bei Vertragsverletzung durch den Prinzipal. 904.

Kontorist. Untreue durch Ausforschung der Warenpreise? 900.

Kundenakquisiteur. Entschädigung für erfolglose Wege. 907.
— Provision für rückgängig gemachte Geschäfte. 896, 898.

Leiter der Buchhaltung und der Kassa in einem Speditionsgewerbe. Streit über die Höhe der Bilanzremuneration. 909.

Reisender. Reisespesen aus dem Titel der Gewährung freien Unterhaltes bei Suspendierung der Reisen. 903.
— Geringer Erfolg der ersten Reise berechtigt nicht zum Schlusse, daß er unfähig sei. 856.
— Auslegung der übernommenen Verpflichtung, täglich einen gewissen Mindestkonsum zu erzielen. 906.
— Reisebeitrag, auftragwidriger Abschluß. 857.
— Ersatzanspruch des Chefs wegen Schädigung durch Arbeiten für eine Konkurrenzfirma. 988.

Berücksichtigung des Handelsgebrauches. 897, 898.

D. Andere Kategorien von Hilfsarbeitern.

Agent zum Aufsuchen der Bestellungen auf Zucker und Kaffee. 947.

Appreturarbeiter. Streit über die Kündigungsfrist. 948.

Bäcker. Verderben des Gebäcks durch den Helfer. 845.
— Entlassung wegen Beiseiteschaffen von Gebäcksorten. 868.
— Es besteht keine Verpflichtung, im Falle der Erkrankung einen Aushelfer beizustellen. 873.
— Aussperrung wegen Streikandrohung und unzulässige Eintragung im Arbeitsbuche. 934.
— Entlassung wegen Verdachtes des Diebstahls. 961.
— Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages. 972.

Brauereibediensteter. Bier in natura und Relutum. 966.

Bauarbeiter. Ausschluß der Kündigung. 920.
— Entschädigung für den Entgang an Lohn infolge Überschwemmung. 991.

Baupolier. Entlohnung für Nachtschichten. 892.

Bauschlosser. Akkordverhältnis. 885.

Dampfstuhlmeister in einer Tuchfabrik. Kündigungsfrist. 922.

Dessinateur. Konventionalstrafe. 901.

Drahtbinder. Zum Hausieren mit Blechwaren aufgenommener Hilfsarbeiter. 947.

Eisendreher. Kündigung vor Vollendung der akkordierten Arbeit. 850.

Eisengießer. Streit über Akkordlohn für Ausschuß. 943.

Faktor einer Tuchfabrik. 939.

Fensterputzer. Streit über die Kündigungsfrist. 918.

Fleischselchergehilfen. Entlassung ohne Kündigung. 928.

Friseurgehilfe. Lohnbegehren des Volonteurs nach erlangter Ausbildung. 895.
— Entlassung wegen Alkoholgenusses während der Arbeit. 867.

Geschäftsdiener. Entlassung wegen Trunkenheit im Dienste. 874.
— Streit über Zustandekommen eines Arbeitsvertrages. 921.
— Streit über die Kündigungsfrist. 926.

Gipsfigurenhilfsarbeiter. Arbeitszeugnis. 931.

Hausschmied einer Gutsverwaltung. Gewerbegericht unzuständig. 962.

Heizer. Lohnstreit wegen der Überstunden beim Schichtwechsel. 914.
— Kündigungsfrist. 982.

Hotelstubenmädchen. Untreue durch Einhebung höherer Mietpreise. 884.

Installateurgehilfe. Streit über die Kündigungsfrist. 927.

Kellner. Streit über den Abschluß des Arbeitsvertrages. 979.
— Weigerung, die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen. 860.
— Ungebührliches Benehmen gegen Gäste. 861, 976.
— Fälschung des Einschreibebuches über die verabfolgten Speisen und Getränke. 862.
— Anspruch auf Neujahrsgeschenke der Gäste. 863.

Kellner. Entlassung ohne Kündigung. 925.
— In Wirklichkeit Pächter. 937.

Kesselschmied. Akkordverhältnis. 886.

Knecht eines Leimsieders. Lohnstreit. 941.

Küchenmädchen. Auskehren des Korridors vor der Küche. 859.

Kutscher. Entlassung ohne Kündigung. 919, 924, 973.
— Entlassung wegen Arbeitsverweigerung. 973.
— Haftung für verlorene Wagendecken. 957.
— Entlassung wegen Verbrennens der Pferde in einem Aschenhaufen. 989.

Laternenanzünder. Weigerung, in einer andern Straße als bisher die Arbeit zu leisten. 981.

Manipulant in einer Tuchfabrik. Entlohnung der Überstunden. 913.

Maschinenschlosser. Kündigungsentschädigung neben Krankengeld. 949.

Maschinenwärter. Kündigungsfrist. 982.

Motorfabriksarbeiter. Streit über Akkordlohn. 967.

Maurer. Streit über die Höhe des Lohnes. 912.
— Arbeitsverweigerung wegen Streiks. 977.

Metallgießer. Streit über die Kündigungsfrist. 929.

Metallschleifer. Entschädigung für nicht fertiggestellte Arbeit an in Akkord genommener Herstellung von Bügeleisen. 887.

Monteur. Entschädigung für Minderverdienst im Gruppenakkord infolge äußerer Ursachen. 889.
— Höherer Lohn für auswärtige Arbeiten. 902.

Mühlenhilfsarbeiter. Entlassung wegen Rauchens in der Mühle. 870.

Näherinnen. Entlassung infolge Aufgebens des Gewerbebetriebes. 910.

Perlmutterdrechsler. Kündigungsfrist. 930.

Pflasterergehilfe. Ungerechtfertigter Lohnabzug. 965.

Putzer einer Spinnfabrik. Entlassung wegen fahrlässigen Gebarens. 864.

Schlossergehilfe. Unzulässige Eintragung im Arbeitsbuche. 933.
— Streit über die Kündigungsfrist. 970.
— Streit über Akkordlohn. 971.

Schmiedegehilfe. Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 990.

Schneider. Zurücklassen des Arbeitsbuches und Vertragserneuerung. 849.

— Austritt wegen Arbeitsmangels in der toten Saison und Entschädigung. 932.

Schneiderinnen. Kündigung während der Saison. 923.

Schuhmacher. Streit über behauptetes Probeverhältnis. 916.
— Entlassung wegen Ungeziefers. 960.
— Streit über die Kündigungsfrist. 969.

Spediteurarbeiter. Zuspätkommen zu Übersiedlungsarbeiten. 945.

Spinner. Ausfolgung des Arbeitsbuches. 959.

Spulerin. Lohnstreit wegen mangelhafter Beschäftigung. 935.

Tischler. Erhöhung des Akkordlohnes. 894.
— Entlassung wegen schlechter Arbeit. 853, 854.
— Verpflichtung zur Verbesserung nicht entsprechend gearbeiteter Stücke. 890.
— Kündigungsausschluß durch die Arbeitsordnung. 911.

Tuchscherer. Einstellen der Arbeit, Abtragen von Tuchballen, wegen Gesundheitsschädlichkeit. 953.

Uhrmachergehilfe. Zurücktreten vom Vertrage wegen Nichteinsendung des Reisegeldes. 952.

Verkäuferin in einem Selcherladen. Entschädigung für Kündigungsfrist. 891.

Volontär. Lohnanspruch. 895.

Vorstrecker in einer Eisenwarenfabrik. Entschädigungsforderung. 940.

Wäscher (Benzinwäscher). Auflehnung gegen den Werkmeister. 951.

Watteerzeuger. Lohnstreit. 938.

Weber. Ausschließung der Kündigung durch die Arbeitsordnung. 846.
— Streit über behauptetes Probeverhältnis. 917.
— Entlohnung von Nebenarbeiten bei Akkord. 942.
— Lohnersatz wegen Ausfalles an Akkordlohn infolge Maschinengebrechens. 944.
— Schadenersatz für beschädigte Kleider wegen Mangels eines Umkleideraumes. 955.
— Androhung der Behandlung als Streikbrecher durch Streikposten. 950.

Webmeister in einer Tuchfabrik. Entlohnung der Überstunden. 913.

Werkführer einer Maschinenfabrik. Entlassung wegen Verrichtung von Arbeiten für Privatzwecke. 865.

Zahlkellner. Übernahme des Ausschankes von Getränken nach einem die Tarifsätze übersteigenden Preise. Kein Anspruch für Schwendung. 958.
— Entlassung wegen Übervorteilens der Gäste. 975.
— Unbegründete Entlassung wegen Mahnens der Gäste. 976.

Zahlmarqueur. Haftung für eigenmächtig kreditierte Zechen. 956.

Zigarrenhülsenmacherin. Nachtarbeit. 879.

Zimmermaler. Austreten wegen Mißhandlung. 893.

Zuckerbäckergehilfe. Entlassung wegen Epilepsie. 871.

II. Begründung und Änderung des Arbeitsverhältnisses.

A. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

B. Durch bevollmächtigte und gesetzliche Vertreter.

C. Verhältnis zwischen dem Unternehmer, Subunternehmer (Partieführer und dem Arbeiter.

Wenn der Unternehmer selbst dem Akkordanten einen Hilfsarbeiter zuweist, steht dieser nicht zum Akkordanten, sondern zum Unternehmer in einem Arbeitsverhältnisse. 885.

Wenn nach der Arbeitsordnung der Akkord schriftlich vereinbart werden muß, stehen die an diesem Vertrage nicht beteiligten Helfer hinsichtlich des Akkordes nicht in einem Vertragsverhältnisse zum Unternehmer, sondern nur zum Akkordanten. 886.

Gruppenakkord (19 Arbeiter bei Dampfkesseln). 886.

D. Ausdrückliche Vereinbarung.

Bedingte Aufnahme bis zur Beibringung des Arbeitsbuches. 847.

Die Erklärung des Gewerbeinhabers, der Hilfsarbeiter werde, wenn er sich anstrenge, eine Lohnerhöhung erhalten, ist zu unbestimmt, um eine Verpflichtung zu begründen. 894.

Die Unterfertigung der Lohnliste ist nicht ohneweiters als Zustimmung zu den eingetragenen Lohnbeträgen zu deuten. 899.

Nach der Ankündigung, daß an Stelle der bisherigen 14tägigen Kündigungsfrist Kündigungsausschluß treten wird, tritt 14 Tage später diese Änderung in Wirksamkeit für alle Arbeiter, die nicht gekündigt haben. Ein Protest ist wirkungslos. 920.

Wenn sich der neue Pächter einer Restauration zu dem Oberkellner, der sich erbietet, den Dienst weiter zu versehen, äußert: „Ich werde Sie jedenfalls behalten", so ist der Arbeitsvertrag geschlossen. 979.

E. Stillschweigende Vereinbarung.

Verlautbarung der Arbeitsordnung durch Einhändigen des Schlüssels zum Werkzeugkasten und des Verzeichnisses über die darin befindlichen Gegenstände und der Arbeitsordnung. 911.

In der Zurücklassung des Arbeitsbuches beim Gewerbeinhaber nach Ablauf der Kündigungsfrist ist keine stillschweigende Erneuerung des Arbeitsvertrages zu erblicken. 849.

Stillschweigender Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Schweigen auf die Aufforderung, zu erklären, ob der Arbeiter in der Saison kündigen wolle und daß in der Saison keine Kündigung angenommen wird. 923.

Stillschweigender Verzicht auf den Lohnausfall infolge mangelhafter Beschäftigung durch Unterlassen der Reklamation bei der Lohnauszahlung. 935.

Stillschweigender Verzicht auf eine Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe durch vorbehaltslose Annahme des gebotenen Lohnes. 972.

Auslegung der Arbeitsordnung im Zweifel zu Ungunsten des Unternehmers. 880.

F. Form der Vereinbarung.

Mündlicher Vertragsabschluß und Beurkundung zu Beweiszwecken. 901.

III. Dauer des Arbeitsverhältnisses.

A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

Aufnahme eines Arbeiters für einen erst später zu eröffnenden Betrieb. 921.

Aufnahme eines Arbeiters auf ein paar Tage begründet ein vorübergehendes Arbeitsverhältnis; Kündigung ist nicht notwendig, wenn es weniger als eine Woche dauert. 946.

1. Gesetzliche Kündigungsfrist.

Die gesetzliche Kündigungsfrist findet nicht Anwendung auf ein „auf ein paar Tage" begründetes vorübergehendes Arbeitsverhältnis. 946.
— oder auf ein nur gesetzlich verbotene Verrichtungen zum Inhalte habendes Lohnverhältnis. 947.

Die Kündigungsfrist von Heizern und Maschinenwärtern beträgt 14 Tage. 982.

2. Vereinbarte Kündigungsfrist.

Die bei einer früheren Arbeitsleistung vereinbarte Kündigungsfrist ist beim Wiedereintritte nicht ohne weitere Vereinbarung maßgebend. 970.

3. Ausschließung der Kündigung.

a) Durch ausdrückliche Vereinbarung.

Dem vorbehaltlos aufgenommenen Arbeiter kann nicht nachträglich der Verzicht auf die Kündigungsfrist aufgenötigt werden. 846.

„Es gibt bloß Arbeit von heute auf morgen" enthält nicht den Vorbehalt des Ausschlusses der Kündigung. 918.

Trotz vertragsmäßiger Ausschließung der Kündigung hat der vor Vollendung der Arbeit entlassene Akkordarbeiter Anspruch auf Schadenersatz. 880.

b) Durch stillschweigende Vereinbarung.

Zur Verlautbarung der Kündigung ausschließenden Arbeitsordnung genügt es, wenn der Hilfsarbeiter bei seinem Eintritt den Schlüssel zum Werkzeugkasten und ein Verzeichnis erhält, aus dem hervorgeht, daß im Kasten ein Exemplar der Arbeitsordnung liegt. 911.

Tägliche Lohnauszahlung hat nicht an sich die Bedeutung des Kündigungsausschlusses. 919.

Stillschweigen zu der später gelegentlich vorgebrachten Äußerung, daß keine Kündigung besteht, ist nicht als Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist anzusehen. 969.

Kündigungsausschluß durch Fortarbeiten während der Kündigungsfrist nach Ankündigung des Kündigungsausschlusses. 920.

4. Beginn und Ende der Kündigungsfrist.

Kündigung und Entlassung nur am Sonntag. Vereitlung der Entlassung durch den Arbeiter, indem er zur Entgegennahme der Entlassungserklärung nicht erscheint. 990.

Dem Hilfsarbeiter kann an jedem Tage gekündigt werden. Die Art des Lohnes ist ohne Einfluß. 922.

5. Einfluß von Krankheit, Sonn- und Feiertagen auf den Ablauf.

Bei Berechnung der Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist sind nur die Werktage zu berücksichtigen. 948.

6. Stellensuche nach Kündigung.

B. Auf bestimmte Zeit.

C. Bis zur Vollendung einer bestimmten Arbeit.

D. Auf Probe.

Bei Handlungsgehilfen ist der Tag des Vertragsabschlusses nicht in die Probezeit einzurechnen. Die Entlassung kann auch noch am letzten Tage der Probezeit ausgesprochen werden. 915.

Die Bemerkung des Arbeitgebers bei der Aufnahme, daß sich der Arbeiter erst einarbeiten müsse, begründet keine Aufnahme auf Probe. 916.

„Ich werde Sie nur behalten, wenn Sie tüchtig sind", enthält nicht den Vorbehalt der Aufnahme auf Probe. 917.

IV. Inhalt des Arbeitsvertrages.

A. Arbeiterschutz.

1. Obsorge für Leben und Gesundheit.

Ob wegen Entganges des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. Stillschweigender Verzicht durch Annahme des auch die Arbeit am Ruhetage ersetzenden Lohnes. 972.

Unzulässige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zu regelmäßiger Nachtarbeit. 879.

Der Unternehmer ist ersatzpflichtig, wenn er nicht für einen entsprechenden Raum zum Umkleiden der Arbeiter sorgt, die vor und nach der Arbeit die Kleider wechseln müssen. 955.

2. Lohnansprüche während der Krankheit.

Der Arbeiter darf nach seiner Genesung nicht eigenmächtig die Arbeit unterbrechen. 866.

Wenn die Kündigungsfrist nur 14 Tage beträgt, kann der Handlungsgehilfe bei Entlassung wegen unverschuldeter Krankheit nur für 14 Tage Lohn fordern. 908.

3. Arbeitsordnung.

Die Arbeitsordnung ist kein Bestandteil des Arbeitsvertrages, wenn auf sie weder ausdrücklich noch stillschweigend beim Abschluß des Arbeitsvertrages Bezug genommen wurde. 970.

Die Bestimmung der Arbeitsordnung: „Die Auszahlung eventueller Forderungen erfolgt immer erst nach Schluß des Arbeitstages", verpflichtet den Gewerbeinhaber zur Zahlung des vollen Taglohnes, selbst wenn die Entlassung während des Arbeitstages stattfand. 980.

B. Unfall- und Krankenversicherung.

Vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

War der Arbeiter während der Kündigungsfrist krank, so kann er als Kündigungsentschädigung nicht neben dem Krankengeld den Lohn fordern. 949.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

Aus einem Lohnvertrag, der nur die Verrichtung gesetzlich verbotener Arbeiten zum Inhalt hat, entsteht kein Anspruch auf Kündigung. 947.

Wenn der Gehilfe durch sein Verschulden mehrere Male die Arbeit verdirbt, so kann ihm auch eine andere als die verabredete Arbeit zugewiesen werden. 845.

Die vom Handlungsreisenden übernommene Verpflichtung, täglich einen bestimmten Mindestkonsum zu erzielen, enthält kein Garantieversprechen hinsichtlich der Höhe des Umsatzes. 906.

Der Laternenanzünder kann die Arbeit in einer anderen Straße als welche er bisher bediente, nicht ablehnen. 981.

D. Arbeitszeit.

1. Normale.

Wenn der rechtzeitige Antritt der Arbeit Bedingung des Arbeitsverhältnisses ist, kann der verspätet erscheinende Arbeiter zurückgewiesen werden. 945.

2. Überstunden.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen". 913.

Für die Überstunde anläßlich des Schichtwechsels kann kein besonderer Lohn begehrt werden, wenn der vereinbarte Lohn sich auch auf diese Verlängerung der Arbeitszeit bezieht. 914.

3. Nachtarbeit.

Für Nachtschichten kann ein Baupolier neben dem Wochenlohn eine besondere Vergütung beanspruchen. 892.

4. Arbeitspause und Sonntagsruhe.

Ersatzanspruch für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe. 972.

5. Aussetzen mit der Arbeit.

Aus Pietätsrücksichten (Begräbnis der Mutter) darf der Arbeiter die Arbeit unterbrechen. 869.

6. Urlaub.

E. Arbeitsort.

Montierung von Maschinen in Spanien. 889.

F. Lohn.

1. Arten.

a) Akkordlohn.

Die Vereinbarung des Akkordlohnes enthält noch nicht die Vereinbarung eines Werkvertrages. 967.

Verhältnis des Akkordarbeiters zu dem vom Unternehmer ihm zugewiesenen Gehilfen. 885, 886.

Erhöhung des Akkordlohnes, „wenn der Arbeiter sich anstrengt". 894.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann vor Vollendung der Arbeit gekündet werden. 850.

Der Akkordarbeiter ist verpflichtet, verschuldete Mängel ohne Anspruch auf Lohn zu verbessern. 890.

Wenn die Herstellung eines mangelfreien Arbeitsproduktes die Voraussetzung für die Fälligkeit des Akkordlohnes bildet, so gebührt für Ausschuß auch dann keine Vergütung, wenn den Arbeiter kein Verschulden trifft. 943.

Dem Akkordarbeiter gebührt für die angefangene und teilweise fertiggestellte Arbeit eine angemessene Entlohnung. 887.

— jedoch dann nicht, wenn sie für den Gewerbeinhaber keinen Wert hat. 888.

Dem Akkordarbeiter gebührt eine Entschädigung, wenn die Arbeit durch eine unvorhergesehene Behinderung verzögert wird. 889.

— insbesondere für den Lohnausfall infolge Maschinengebrechens. 944.

Hilfsarbeiter, die im Akkordlohn stehen, haben Anspruch auf Entschädigung für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenngleich Kündigung ausgeschlossen war. 880.

Nebenarbeiten sind im Zweifel nicht in den Akkord einzubeziehen, sondern besonders zu entlohnen. 942.

Die vereinbarten wöchentlichen à conto-Zahlungen der Akkordlöhne sind nur nach Maßgabe der geleisteten Arbeiten zu zahlen. 971.

b) Zeitlohn.

Entlohnung des einem Akkordanten zugewiesenen Helfers durch Stundenlohn. 886.

Höherer Lohn für auswärts verrichtete Arbeiten. 899, 902.

Der volle Taglohn muß bezahlt werden, wenn die Auszahlung nach der Arbeitsordnung erst nach Schluß des Arbeitstages stattfindet. 980.

c) Provision, Diäten, Reisekosten, Tantième.

Am Wohnsitze gebühren dem Reisenden keine Diäten. 857.

Ein Kundenakquisiteur kann neben der ihm zugesicherten Umsatzprovision und den erzielten Überpreisen keine Entschädigung für erfolglose Wege beanspruchen. 907.

Bei vertragsmäßiger Einstellung der Reisen gebührt dem Reisenden doch jener Teil der Reisespesen, der sich als barer Ersatz des freien Unterhaltes darstellt. 903.

Provision gebührt für rückgängig gemachte Geschäfte, wenn die Fälligkeit mit dem Vertragsabschlusse eintritt. 896.

Provision gebührt für die vom Agenten vermittelten Geschäfte, wenngleich sie direkt vom Geschäftsinhaber abgeschlossen wurden. 896, 897.

Provision gebührt nicht, wenn der Prinzipal wegen mangelnder Bonität des Käufers zurücktritt. 898.

Zusicherung einer Bilanzremuneration, deren Erhöhung sich der Prinzipal nach freiem Ermessen vorbehielt. Bei gleichen Verhältnissen kann die einmal erhöhte Remuneration nicht herabgesetzt werden. 909.

d) Naturalleistungen (Kost, Quartier).

Im Falle der grundlosen Entlassung kann die Annahme der Naturalleistungen verweigert und Vergütung in Geld verlangt werden. 892.

Das Bierrelutum in den Brauereien bildet einen Bestandteil des Lohnes. 966.

e) Trinkgelder, Remuneration, Neujahrsgeld.

Ein im Laufe des Dezembers aus dem Dienste austretender Kellner hat auf die von den Gästen für die Bediensteten erlegten Gelder keinen Anspruch. 863.

2. Feststellung.

a) durch Vereinbarung.

Die Zusage einer Lohnerhöhung, „wenn der Arbeiter sich anstrengt", ist wegen Unbestimmtheit wirkungslos. 894.

In der Unterfertigung der Lohnliste ist nicht ohne weiteres die Zustimmung zur Höhe des Lohnes zu erblicken. 899.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen". 913.

Undeutliche Vereinbarung über den Lohn: „Sie erhalten den Lohn eines Taglöhners", der Maurer wurde aber später zu Maurerarbeiten verwendet. 912.

Kein besonderer Lohn für die Überstunden anläßlich des Schichtwechsels. 914.

b) durch Tarife.

c) durch den Richter.

Besondere Entlohnung von Nachtschichten. 892.

Bestimmung höheren Lohnes für auswärtige Arbeiten. 902.

Für Arbeitsverrichtungen des Lehrlings, die dem Lehrverhältnis nicht zuwiderlaufen (Transportieren von Lasten u. dgl.), kann der Lehrling keinen Lohn verlangen. 877.

Ein Volontär erwirbt den Anspruch auf einen angemessenen Lohn, sobald er nach gewonnener Ausbildung Lohn begehrt und der Meister das Begehren mit der Bemerkung, er werde nicht schmutzig sein, nicht ablehnt. 895.

3. Lohnzahlung.

a) Barzahlung.

In der vorbehaltslosen Annahme des Lohnes liegt kein Verzicht auf die Vergütung jener besonderen Leistungen, an die bei der Vereinbarung von den Beteiligten nicht gedacht wurde. 892.

b) Unerlaubte Abzüge.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines vom Arbeiter verursachten Schadens bildet an sich keinen Grund zum Austreten. 848.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

d) Zeit der Lohnzahlung.

4. Konventionalgeldstrafen.

Die Konventionalstrafe kann gemäßigt werden, auch wenn der Dienstvertrag ein Handelsgeschäft ist. 901.

Die Höhe der Konventionalstrafe muß ziffermäßig bestimmt sein, deren Bestimmung kann nicht dem Ermessen eines Vertragsteiles überlassen bleiben. 988.

G. Konkurrenzverbot.

Gültigkeit des Konkurrenzverbotes, wenn es nach Zeit, Ort und Gegenstand beschränkt ist. 904.

Das Konkurrrenzverbot wird hinfällig, wenn der Prinzipal die ihm obliegenden Verbindlichkeiten nicht erfüllt. 904.

H. Schadenersatzpflicht wegen Vertragsverletzung.

Auftragwidriger Abschluß des Geschäftes (unbedingt statt Genehmigung vorbehalten) verpflichtet den Reisenden zum Schadenersatz. 857.

Für die durch Prozeßführen entstandenen Kosten und Schäden haftet der Reisende nicht, wenn er zwar seinen Auftrag überschritten, aber innerhalb seiner Vollmacht gehandelt hat und der Chef wissen mußte, daß er das Geschäft zu erfüllen habe. 857.

Schadenersatz wegen vorzeitiger Entlassung des Akkordarbeiters trotz Ausschlusses der Kündigungsfrist. 880.

Der Arbeitgeber hat die Arbeiter zu entschädigen, wenn er durch ein Elementarereignis an der Entgegennahme die Arbeiten gehindert ist, aber sie trotz vereinbarten Kündigungsausschlusses nicht entläßt, sondern hinhält. 991.

J. Sonstige Ersatzansprüche aus dem Arbeitsvertrage.

Ersatzanspruch eines Zahlkellners für die Schwendung. 958.

Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe. 972.

Zahlkellner haften für die eigenmächtig den Gästen kreditierten Zechen. 956.

De Hilfsarbeiter haftet für die ihm übergebenen, ihm aber während der Arbeit abhanden gekommenen Gegenstände, wenn er nicht seine Schuldlosigkeit nachweist. 967.

V. Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

A. Durch Ablauf der Zeit.

B. Infolge Aufhören des Gewerbebetriebes.

Der Entschädigungsanspruch entspricht dem Ausfall an Verdienst. 910.

C. Durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

Das Zusammenpacken der Werkzeuge, das Ankleiden zum Ausgehen und die Übergabe des Arbeitsbuches deuten auf einverständliche Lösung des Arbeitsvertrages. 855.

D. Infolge Kündigung.

1. Zeitpunkt.

An jedem Tage kann gekündigt werden, mag der Arbeiter Tag-, Wochen- oder Stücklohn beziehen. 922.

Bei einer schriftlichen Kündigung gilt der Zustellungstag als Tag der Kündigung. 929.

Dem im Akkordlohne stehenden Arbeiter kann auch vor Vollendung der Arbeit gekündigt werden. 850.

Der Arbeitgeber kann auch vor Vollendung der angefangenen Akkordarbeit vertragsmäßig kündigen. 967.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Die Ankündigung eines Streiks unter Bekanntgabe des Tages der Arbeitseinstellung hat die Wirkung einer Kündigung. 934.

Die Erklärung der Kündigung an den Bevollmächtigten (Ehegattin) des Heimarbeiters ist wirksam, wenngleich der Bevollmächtigte dem Arbeiter die Kündigung nicht mitgeteilt hat. 851.

Die nach der Kündigung an den Arbeiter gerichtete Aufforderung, sich um eine andere Arbeit umzusehen, enthält keine neue Kündigung mit anderer Frist. 852.

„Wenn es Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch", enthält keine Kündigung. „Ja, bis es Zeit ist", enthält nicht die Erklärung, daß die Kündigung angenommen ist. 924.

„Nach 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Posten", ist eine Kündigung auf 14 Tage, nicht eine Kündigung, deren Frist erst nach 14 Tagen beginnt. 926.

Kündigung zum nächsten Samstag, Samstag derselben Woche, auch wenn eine achttägige Kündigungsfrist bedungen war. 927.

3. Stillschweigende Erklärung.

4. Widerruf.

E. Durch einseitige Erklärung (Entlassung oder Austrittserklärung).

1. Zeitpunkt.

Kündigung und Entlassung nur an einem bestimmten Wochentage (Sonntag). 990.

2. Ausdrückliche Erklärung.

„Schauen Sie, daß Sie die Arbeit fertig machen und dann hinauskommen", keine deutliche Entlassungserklärung. 853.

„Das Beste wäre, Sie würden gehen", enthält keine Entlassung. 854.

„Sie verstehen es nicht, gehen Sie auf Grubenarbeit", keine Entlassung. 855.

Entlassung mit den Worten: „Sie können übergeben und sich am Nachmittag Ihr Arbeitsbuch und Ihren Lohn holen". 925.

Die vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches und die vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die ordnungsmäßige Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

3. Stillschweigende Erklärung.

4. Widerruf.

„Packt Euch und geht", ist keine Entlassung, wenn der Gewerbeinhaber den Gehilfen die Aufklärung gibt, daß die Worte anders gemeint waren. 928.

F. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach der Auflösungserklärung.

G. Entlassungsgründe im allgemeinen.

Die Vereinbarung eines im Gesetze nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes ist zulässig. 874.

Entlassung wegen nicht rechtzeitiger Beibringung des Arbeitsbuches, die eine Vertragsbedingung sein sollte. 847.

Entlassung eines Kutschers wegen grober Fahrlässigkeit (Verbrennen der Pferde in einem Aschenhaufen). 989.

Die Weigerung, auf die gesetzliche Kündigungsfrist zu verzichten, bildet keinen Entlassungsgrund. 846.

Die Einberufung zur 13tägigen Waffenübung ist kein Entlassungsgrund. 872.

Wenn ein Arbeiter mit Ungeziefer behaftet ist, so ist dies kein Entlassungsgrund. 960.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 961.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn eine Zahlkellnerin Gäste mahnt, von denen sie glaubt, daß sie nicht gezahlt hätten. 976.

Zwischen dem geltend gemachten Auflösungsgrund und der Entlassung muß ein Kausalzusammenhang bestehen. 883.

Der Entlassungsgrund gilt als konsumiert, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter in Kenntnis von dem Entlassungsgrund nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses neuerlich aufnimmt 884.

Das Übereinkommen über die Aussperrung der Arbeiter ist ungültig. 934.

II. Entlassung durch den Arbeitgeber.

a) Wegen Irreführung.

b) Wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

Geringer Erfolg des Weinreisenden auf der ersten Tour berechtigt nicht zur Annahme geschäftlicher Unfähigkeit. 856.

c) Wegen Trunksucht.

d) 1. Wegen strafbarer Handlungen, insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt nicht die Entlassung. 961.

2. Wegen Vertrauensverlustes durch eine strafbare Handlung.

Entlassung eines Zahlkellners wegen Fälschung des Einschreibebuches über die verabfolgten Speisen und Getränke. 862.

Entlassung eines aus dem Arbeitsorte behördlich ausgewiesenen Arbeiters. 858.

Entlassung wegen Gefährdung der Mitarbeiter durch eine als strafbare Handlung zu qualifizierende Unvorsichtigkeit bei der Arbeit. 864.

Entlassung wegen Verrichtung von Arbeiten für Privatzwecke in der Werkstätte mit dem Material des Arbeitgebers. 865.

Entlassung wegen betrügerischen Übervorteilens der Gäste durch einen Zahlkellner. 975.

e) Wegen Verrates eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder wegen abträglichen Nebengeschäftes.

f) 1. Wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

Die Androhung, man werde die Arbeiter als Streikbrecher ansehen, rechtfertigt nicht das Ausbleiben von der Arbeit. 950.

Es ist eine ungerechtfertigte Arbeitsverweigerung, wenn die Arbeiter sich weigern, sich bei einem anderen Arbeitgeber, bei dem eine Arbeitseinstellung besteht, auf Rechnung ihres Arbeitgebers verwenden zu lassen. 977.

Die Arbeitsverweigerung ist unbegründet, wenn sie dadurch veranlaßt wurde, daß dem Arbeiter bei gleichem Lohn wegen wiederholten Verderbens des Gebäcks eine andere Arbeit zugewiesen wurde. 845.

Entlassung eines erkrankt gewesenen Hilfsarbeiters, weil er nach seiner Genesung die Arbeit eigenmächtig nicht wieder aufnahm. 866.

Widerruf der Arbeitsverweigerung durch nachträgliche Verrichtung der Arbeit. 859.

Die Entlassung ist ungerechtfertigt, wenn sie erfolgte, weil der Hilfsarbeiter aus Anlaß des Begräbnisses seiner Mutter durch zwei Tage von der Arbeit wegblieb. 869.

2. Wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

Entlassung des Kellners, der sich weigert, die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen. 860.

Entlassung des Kellners wegen eines einmaligen ungebührlichen Benehmens gegen die Gäste ist nicht begründet. 861.

Entlassung eines Bäckergehilfen wegen Beiseiteschaffen von Gebäcksorten. 868.

Entlassung eines Friseurgehilfen, der während der Arbeit Branntwein trinkt. 867.

Entlassung wegen der Weigerung des Akkordarbeiters, von ihm verschuldete Mängel der Arbeit ohne besondere Entlohnung zu beheben. 890.

3. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

4. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.

Beleidigung der Firmenchefs durch die Bemerkung: „Ich glaubte es mit Männern zu tun zu haben und nicht mit Schuljungen". 886.

Auflehnung gegen den Werkmeister und die Erklärung des Arbeiters, er brauche keinen Meister, er lasse sich nichts sagen, der Meister möge schauen, daß er hinauskomme, begründen eine grobe Ehrenbeleidigung. 951.

2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

3. Wegen feuergefährlicher Handlungen.

Die besondere Verordnung wird durch den Anschlag der feuerpolizeilichen Vorschriften oder durch Einbeziehung in die Arbeitsordnung ersetzt. 870.

Entlassung eines Mühlenarbeiters wegen Zigarettenrauchens in der Mühle. 870.

h) 1. Wegen abschreckender Krankheit.

Entlassung eines Zuckerbäckergehilfen wegen epileptischer Krankheit. 871.

2. Wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

3. Wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als 4 Wochen.

Der erkrankte Bäckergehilfe ist nicht verpflichtet, einen Aushelfer zu stellen. 873.

i) Wegen gefänglicher Anhaltung,

k) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

Die Aufforderung eines Handlungsgehilfen, an den mit der Sichtung der besonders verwahrten, aber nicht unter Sperre gehaltenen Eingangsfakturen betrauten Kontoristen, ihm einige Einkaufspreise zu notieren, ist nicht ohneweiters als Untreue und Vertrauensmißbrauch anzusehen. 900.

Untreue und Vertrauensmißbrauch durch Verschweigen der in Abwesenheit des Prinzipals eingegangenen Bestellungen, um sie dritten Personen zuzuwenden. 904.

Wenn der Prinzipal dem Handlungsgehilfen die Kassagebarung entzieht, weil über ihn keine entsprechenden Nachrichten zu erlangen waren, so liegt darin nicht eine schwere Ehrverletzung oder sonst ein wichtiger Grund zu sofortigem Austritte. 978.

J. Austritt des Arbeitnehmers.

a) Wegen Gesundheitsgefährdung.

Durch regelmäßige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zur Nachtarbeit. 879.

Ein Hilfsarbeiter kann eine seit längerer Zeit verrichtete Arbeit (Abtragen von Tuchballen) als gesundheitsschädlich nur dann einstellen, wenn er die Arbeit bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist ohne erweisliche Gefahr für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann. 953.

b) Wegen tätlicher Mißhandlung oder grober Beleidigung durch den Arbeitgeber.

Austreten des Vaters wegen Mißhandlung seines im selben Betriebe beschäftigten Sohnes. 893.

Die Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt nicht zur Forderung einer Entschädigung. 973, 974.

Die Äußerung des Prinzipals: „Halten Sie das Maul, sonst fahre ich Ihnen über die Schnauze", ist keine schwere Ehrverletzung des Kommis, wenn er die Zurechtweisung verdient hat. 905.

c) Wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

d) 1. wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines Schadens ist kein Grund zum Austritte. 848.

Die nicht gehörige Leistung der Bilanzremuneration, deren Bestimmung sich der Prinzipal vorbehielt und mit deren Betrag der Handlungsgehilfe nicht zufrieden war, bildet keinen Grund zum vorzeitigen Austritte. 909.

2. Wegen Vertragsverletzung.

Es ist keine Vertragsverletzung, wenn dem Helfer beim Ofen, der wiederholt das Gebäck verdarb, bei gleichem Lohne eine andere Arbeit zugewiesen wird. 845.

Austritt des Handlungsgehilfen wegen unpünktlicher Zahlung des Lohnes. 904.

Nichteinsendung des versprochenen Reisegeldes an einen brieflich aufgenommenen Arbeiter ist eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen. 952.

Die Arbeitsverweigerung ist unbegründet, wenn ein Laternenanzünder nach seiner Genesung sich weigert, die Laternen in einer andern Straße als bisher zu bedienen. 981.

e) Wegen Mangels an Arbeit.

Wenn der Stückarbeiter eines Kundenschneiders während der geschäftsstillen Zeit wegen Mangels an Arbeit austritt, kann er nur den bei schwachem Geschäftsgange erreichbaren Durchschnittsverdienst ersetzt verlangen, aber nicht für die vorausgegangene Zuwartezeit. 932.

Der Ausfall an Lohn infolge der Unterbrechung der Beschäftigung muß jeweils am Lohntage verlangt werden, sonst ist Verzicht anzunehmen. 935.

f) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

K. Entschädigung wegen vorzeitiger Auflösung.

1. Wegen ungerechtfertigter Entlassung.

Der ungerechtfertigt entlassene Hilfsarbeiter ist nicht verpflichtet, die Naturalleistungen in Empfang zu nehmen, sondern kann die Vergütung in Geld beanspruchen. 891.

Eine Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt den Arbeiter nicht zur Forderung einer Entschädigung. 973, 974.

Anspruch auf Entschädigung für die Wartezeit und die Kündigungsfrist wegen Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen (Nichteinsendung des Reisegeldes). 952.

Bei fixen Ansprüchen (Provision, Tantième) kann Vergütung desjenigen Verdienstes verlangt werden, der nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge innerhalb der Kündigungsfrist zu erwarten ist. 954.

War der entlassene Hilfsarbeiter während der Kündigungsfrist krank, so ist ihm außer dem Krankengelde nicht auch der Lohn zu vergüten. 949.

Bei Berechnung der Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist sind die Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, nicht zu berücksichtigen. 948.

Wenn der Arbeiter die Entlassung dadurch vereitelt, daß er trotz Aufforderung nicht wartet, um sein Buch entgegenzunehmen, hat er keinen Entschädigungsanspruch. 990.

2. Wegen ungerechtfertigten Austrittes.

Konventionalstrafe wegen Nichtantretens des Dienstes. 901.

L. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

VI. Lehrverhältnis.

A. Subjekte des Lehrverhältnisses.

Gärtner. Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung des Gewerbes. 983.

Gärtnerlehrling oder Erprobung der Eignung zur Gärtnerei. 983.

Kürschnerlehrling. Verweigerung häuslicher Arbeiten. 875.

Maschinenfabrikslehrling. Nicht entsprechende Ausbildung. 986.

Metallgießerlehrling. Nicht entsprechende Ausbildung. 985.

Schlosserlehrling. Verlängerung der Lehrzeit bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes. 984.

Schlosserlehrling. Harte und ungerechte Behandlung. 878.

Schneiderlehrling. Verwendung zu häuslichen Arbeiten. 987.

Schuhmacherlehrling. Lohnanspruch wegen Lastentransport. 877.

Uhrmacherlehrling. Verwendung zu Botengängen. 876.

B. Begründung und Änderung des Lehrverhältnisses.

1. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.
2. Mitwirkung der gesetzlichen Vertreter.
3. Form des Lehrvertrages.

C. Dauer des Lehrverhältnisses und Probezeit.

Der Lehrherr ist nicht befugt, wegen Nichtvollendung des sogenannten Gesellenstückes nach der Freisprechung des Lehrlings die Lehrzeit bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes zu verlängern. 984.

D. Inhalt des Lehrvertrages.

Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung eines Gewerbes. In der Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, liegt nicht der Abschluß eines Lehrvertrages. 983.

1. Pflichten des Lehrlings.

Verweigerung häuslicher Arbeiten. 875.

Zu Arbeitsverrichtungen, wie Transportierung von Lasten u. dgl., die den Kräften des Lehrlings entsprechen und seine gewerbliche Ausbildung nicht beeinträchtigen, ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

2. Pflichten des Lehrherrn.

Die Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, begründet kein Lehrverhältnis. 983.

Zeitweise Verwendung eines Uhrmacherlehrlings zu Botengängen ist zulässig. 876.

Zur Transportierung von Lasten in nicht übermäßigem Maße ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Die zeitweise Verwendung des Lehrlings zur Vorbereitung der Gußmasse (Zerschlagen der Masse, Überschütten des Sandes) ist einwandfrei, insofern sie zur gewerblichen Ausbildung notwendig ist. 985.

Züchtigung des Lehrlings durch den Werkmeister. 985.

3. Lehrgeld.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses kann der Lehrling nicht das Lehrgeld zurückverlangen. 987.

4. Lohn.

Dem gesetzwidrig als Lehrling behandelten Hilfsarbeiter gebührt Lohn. 984.

E. Auflösung des Lehrverhältnisses.

1. Durch einseitige Erklärung.

a) Von Seite des Lehrherrn.

b) Von Seite des Lehrlings.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen nicht entsprechender, der gewerblichen Ausbildung abträglicher Verwendung des Lehrlings. 986.

Wenn der Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig ohne gesetzlichen Grund löst, kann er nicht die Rückerstattung des Gezahlten begehren. 987.

2. Kündigung des Lehrverhältnisses.

Kündigung wegen andauernd harter und ungerechter Behandlung des Lehrlings. 878.

3. Erlöschen des Lehrvertrages.

F. Lehrzeugnis.

Dem Lehrling darf die Bestätigung des ordentlichen Betragens nicht verweigert werden, weil er die Verrichtung häuslicher Arbeiten verweigerte und an einzelnen Sonntagen spät nach Hause kam. 875.

VII. Arbeitsbücher.

A. Rechtliche Bedeutung der Übernahme und Ausfolgung.

Vereinbarte Bedingtheit des Arbeitsverhältnisses von der Beibringung des Arbeitsbuches. 847.

Vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

B. Aufbewahrung.

Zurücklassen des Arbeitsbuches beim Arbeitgeber ist nicht als stillschweigende Vertragserneuerung zu deuten. 849.

C. Eintragungen.

1. Zulässige.

Grammatikalisch richtig angebrachte Gedankenstriche, in denen der Arbeiter ein Geheimzeichen vermutet, sind nicht unzulässig. 881.

2. Unzulässige.

„Sofort entlassen" ist eine unzulässige Eintragung. 882.

„Wegen Betriebsstörung entlassen" ist keine ungünstige und unzulässige Eintragung, wenn der Zusammenhang eine ungünstige Auslegung ausschließt. 933.

Die Eintragung: „Die Aufführung war minder entsprechend", ist unzulässig. 934.

3. Einholung der Bestätigung.

D. Ausfolgung.

1. Zeitpunkt.

2. Ort.

Die Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Ausfolgung des Arbeitsbuches ist eine Holschuld. 959.

3. Übergabe an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden, gerichtlicher Erlag.

E. Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung und wegen unzulässiger Eintragungen.

Schadenersatz bis zur Ausstellung eines neuen Zeugnisses mit Hinweglassung der Eintragung: „Die Aufführung war minder entsprechend". 934.

Der Entschädigungsanspruch setzt den Nachweis des Schadens voraus. 882.

F. Erneuerung.

VIII. Zeugnis.

Es ist nicht unzulässig, in dem separat ausgestellten, nicht im Arbeitsbuche eingetragenen Zeugnisse darauf hinzuweisen, daß der Arbeiter bei einem Streik Vertrauensmann war. 881.

Nur das in das Arbeitsbuch aufgenommene Zeugnis darf nicht ungünstig lauten, für ein besonders ausgefertigtes Dienstzeugnis gilt dies nicht. 881.

Die Art der Beschäftigung wird durch das Wort „Hilfsarbeiter" nicht immer ordnungsmäßig bezeichnet. 931.

Die Aufnahme des Grundes der Auflösung des Dienstverhältnisses in das Zeugnis ist überflüssig, aber nicht unzulässig, wenn sie für den Arbeiter nicht ungünstig ist (wegen Betriebsstörung entlassen). 933.

„Die Aufführung war minder entsprechend", ist eine unzulässige Eintragung. 934.

II. Teil.

Verfahren in gewerblichen Streitigkeiten.

I. Zuständigkeit.

A. Sachliche.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen gegen den Inhaber einer Privatgeschäftsvermittlung (Realitäten- und Hypothekarverkehrsvermittlung). 936.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Gastwirt und dem Pächter, der nur zum Schein als verrechnender Kellner bestellt ist. 937.

— nicht zuständig für den Anspruch auf Ergänzung der versprochenen Heiratsausstattung. 938.

— nicht zuständig für eine Ersatzklage des Arbeiters gegen den Direktor einer Fabrik. 940.

— nicht zuständig für Lohnansprüche eines bei einer Gutsverwaltung bediensteten Hausschmiedes. 962.

— nicht zuständig für die Räumungsklage gegen die Zuhälterin eines Hilfsarbeiters. 963.

— nicht zuständig für die Klage des Buchhalters eines Bergbauunternehmers. 964.

B. Örtliche.

II. Verfahren in erster Instanz.

A. Prozeßfähigkeit.

B. Advokaten vor Gewerbegerichten.

C. Verhandlung und Beweisverfahren.

Nichtaufnahme eines unwesentlichen Beweises trotz übereinstimmender Parteianträge. 982.

D. Urteil.

a) Säumnisurteil.

Abweisung des Klagebegehrens trotz Säumnis des Beklagten. 988.

b) Urteil nach Streitverhandlung.

III. Berufungsverfahren.

A. In Sachen im Werte unter 100 *K*.

B. In Sachen im Werte über 100 *K*.

Der Berufungsantrag, nicht der Berufungsgrund ist maßgebend. 904.

Im Berufungsverfahren dürfen nicht neue Auflösungsgründe geltend gemacht werden, die in erster Instanz nicht vorkamen. 909.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § 863. 920, 923, 972.
— § 869. 894, 924, 926.
— § 871. 898.
— § 878. 904, 934, 947, 972.
— § 884. 901.
— § 902. 948.
— § 914. 924, 926, 927.
— § 915. 880, 942.
— § 1009. 851, 857, 956.
— § 1035. 956.
— § 1152. 885, 892, 894, 895, 899, 902, 942, 943.
— § 1153. 890.
— § 1154. 945.
— § 1155. 880, 886, 889, 903, 944, 952.
— § 1156. 896, 907, 943.
— § 1160. 850, 880, 886, 943, 944.
— § 1231. 938.
— § 1293. 954.
— § 1295. 955.
— § 1298. 957.
— § 1336. 901.
— § 1444. 935.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. Dezember 1862:

— Art. 57. 896, 897, 898.
— Art. 60. 908.
— Art. 61. 903, 947.
— Art. 62. 856, 905, 978.
— Art. 63. 905, 978.
— Art. 64, Z. 1. 900, 904.
— Art. 273. 901.
— Art. 278. 906.
— Art. 279. 897, 898.
— Art. 284. 901.

Koalitionsgesetz vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43. 934.

Gesetz vom 14. April 1889, R. G. Bl. Nr. 39:

— Art. I. 949.

Krankenversicherungsgesetz vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33:

— §§ 1, 3, 13, 31, 37. 930.
— § 37, Abs. 2. 940.
— §§ 4 und 6. 949.

Zivilprozeßordnung:

— § 275. 982.

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:

— § 1. 936, 937, 940, 941.
— 4. 937.
— 5, lit. b. 938.
— 5, lit. c. 939.
— 5, lit. d. 936.
— 23. 936, 937.
— 31. 904.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227:

— Art. V, lit. f. 936.

Gewerbeordnung:

— § 74. 955.
— 76. 845.
— 77. 846, 850, 919, 920, 922, 926, 927, 929, 934, 946, 947, 948, 982.
— § 78 a. 939.
— 79. 847.
— 80 c. 849, 930.
— 80 d. 881, 882, 934.
— 80 g. 849, 882, 933, 934.
— 81. 881, 899, 931.
— 82. 930, 976, 989.
— 82, lit. c. 919.
— 82, lit. d. 858, 862, 864, 865, 884, 975.
— 82, lit. f. 859, 860, 861, 866, 867, 868, 869, 883, 890, 950, 973, 977.
— § 82, lit. g. 870, 886, 951.
— 82, lit. h. 871, 873.
— 82 a. 930.
— 82 a, lit. a. 879, 953.
— 82 a, lit. b. 893, 905, 973, 974.
— 82 a, lit. d. 845, 848, 885, 894, 952, 981.
— 82 a, lit. e. 932, 977.
— 83. 880.
— 84. 856, 891, 919, 921, 925, 928, 932, 948, 952, 954, 973, 974, 975, 977, 990, 991.
— § 88 a, lit. g. 988.
— 92. 856.
— 95. 879.
— 97. 877, 983.
— 99, Z. 6. 877.
— 99 b, Abs. 5. 984.
— 100, Abs. 2. 877.
— §§ 100 und 101, Z. 2, lit. b. 876, 985, 986, 987.
— 102 a. 878.
— 104, Abs. 1. 875.

Verzeichnis der in Band VI aufgenommenen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom
— 16. März 1903, Cr. II. 59/3. 868.
— 3. April 1903, Cr. II. 89/3. 858.
— 4. Juli 1904, Cr. II. 138/4. 974.
— 10. August 1904, Cr. II. 177/4. 980.
— 5. September 1904, Cr. II. 189/4. 982.
— 3. Oktober 1904, Cr. II. 211/4. 979.

Brünn.

Entscheidung vom
— 8. Jänner 1901, Cr. I. 6/1. 895.
— 15. Jänner 1901, Cr. II. 14/I. 928.
— 22. Jänner 1901, Cr. I. 36/I. 924.
— 23. Jänner 1901, Cr. I. 40/I. 901.
— 7. Februar 1901, Cr. I. 61/1. 925.
— 8. Februar 1901, Cr. I. 20/I. 906.
— 9. Februar 1901, Cr. I. 63/I. 913.
— 9. Februar 1901, Cr. II. 55/1. 920.
— 10. Februar 1903, Cr. I. 63/3. 917.
— 13. Februar 1901, Cr. I. 66/1. 870.
— 23. Februar 1901, Cr. II. 73/1. 875.
— 13. März 1901, Cr. I. 116/1. 867.
— 19. März 1901, Cr. I. 121/1. 891.
— 19. März 1901, Cr. I. 124/1. 864.
— 21. März 1901, Cr. II. 119/1. 912.
— 28. März 1901, Cr. I. 134/1. 921.
— 30. März 1901, Cr. II. 132/1. 890.
— 30. März 1901, Cr. II. 134/1. 894.
— 18. April 1901, Cr. II. 162/1. 923.
— 20. April 1901, Cr. I. 172/1. 930.
— 20. April 1901, Cr. I. 173/I. 922.
— 22. April 1901, Cr. I. 175/1. 907.
— 30. April 1901, Cr. II. 178/1. 931.
— 2. Mai 1901, Cr. I. 186/1. 893.
— 4. Mai 1901, Cr. II. 189/1. 879.
— 17. Mai 1901, Cr. I. 224/1. 889.
— 4. Juni 1901, Cr. I. 264/1. 911.
— 27. Juni 1901, Cr. I. 294/1. 866.
— 28. Juni 1901, Cr. I. 298/1. 896.
— 29. Jänner 1903, Cr. II. 40/3. 954.
— 18. Februar 1903, Cr. I. 79/3. 80/3. 943.
— 17. März 1903, Cr. I. 118/3. 942.
— 17. März 1903, Cr. I. 119/3. 938.
— 10. April 1903, Cr. I. 189/3. 959.
— 14. April 1903, Cr. I. 190/3. 939.
— 21. April 1903, Cr. I. 192/3. 955.
— 1. Mai 1903, Cr. I. 240/3. 945.
— 5. Mai 1903, Cr. I. 298/3. 926.
— 6. Mai 1903, Cr. I. 246/3. 944.
— 8. Mai 1901, Cr. I. 199/1. 934.
— 12. Mai 1903, Cr. I. 262/3. 929.
— 27. Mai 1903, Cr. I. 287/3. 927.
— 28. Mai 1903, Cr. I. 286/3. 299/3. 950.
— 18. Juni 1903, Cr. I. 336/3. 957.
— 18. Juni 1903, Cr. I. 341/3. 946.
— 19. Juni 1903, Cr. I. 343/3. 952.
— 8. Juli 1903, Cr. I. 375/3. 903.
— 14. Juli 1903, Cr. I. 384/3, 385/3. 953.
— 22. Juli 1903, Cr. I. 402/3. 949.
— 30. Juli 1903, Cr. II. 293/3. 932.
— 18. August 1903, Cr. I. 445/3. 956.
— 29. August 1903, Cr. I. 458/3. 958.
— 11. September 1903, Cr. I. 478/3. 897.
— 15. September 1903, Cr. I. 482/3. 947.
— 24. September 1903, Cr. I. 508/3. 947.
— 2. Oktober 1903, Cr. I. 522, 523/3. 943.
— 6. Oktober 1903, Cr. I. 531/3. 951.
— 13. Oktober 1903, Cr. I. 545/3, 546/3, Cr. II. 547/3. 935.
— 29. Dezember 1903, Cr. I. 703, 704, 705, 706/3. 948.
— 31. Dezember 1903, Cr. I. 699/3. 898.

Graz.

Entscheidung vom
— 16. Jänner 1904, Cr. I. 21/4. 850.
— 23. Jänner 1904, Cr. I. 35/4. 940.
— 6. Februar 1904, Cr. I. 66/4. 941.
— 21. März 1904, Cr. I. 14/4. 908.
— 23. April 1904, Cr. II. 19/4. 856.
— 27. April 1904, Cr. I. 235/4. 937.
— 7. Mai 1904, Cr. II. 23/4. 936.
— 4. Juli 1904, Cr. I. 355/4. 960.
— 11. Juli 1904, Cr. I. 364/4. 961.
— 11. Oktober 1904, Cr. I. 537/4. 962.
— 17. Oktober 1904, Cr. 541/4. 963.
— 22. Oktober 1904, Cr. I. 545/4. 966.
— 24. Oktober 1904, Cr. I. 542/4. 965.
— 3. November 1904, Cr. I. 593/4. 964.
— 5. November 1904, Cr. I. 584/4. 967.
— 28. November 1904, Cr. I. 621/4. 968.
— 5. Jänner 1905, Cr. I. 1/5. 969.
— 21. Jänner 1905, Cr. I. 27/5. 970.
— 31. Jänner 1905, Cr. I. 54/5. 971.
— 14. Februar 1905, Cr. I. 81/5. 972.
— 6. März 1905, Cr. I. 122/5. 973.
— 27. März 1905, Cr. I. 150/5. 975.
— 25. April 1905, Cr. II. 37/5. 978.
— 26. April 1905, Cr. I. 215/5. 977.

Lemberg.

Entscheidung vom
— 6. Februar 1905, Cr. I. 106/5. 981.
— 28. Februar 1905, Cr. I. 156/5. 987.

Leoben.

Entscheidung vom
— 31. März 1904, Cr. I. 46/4. 984.
— 3. Dezember 1904, Cr. I. 206/4. 976.

Mährisch-Ostrau.

Entscheidung vom
— 22. Februar 1902, Cr. I. 114/2. 860.
— 13. März 1902, Cr. I. 141/2. 855.
— 24. März 1902, Cr. I. 160/2. 845.
— 31. Oktober 1902, Cr. I. 636/2. 851.
— 25. November 1902, Cr. I. 692/2. 847.
— 5. Dezember 1902, Cr. I. 704/2. 859.
— 20. Jänner 1903, Cr. II. 33/3. 852.
— 17. März 1903, Cr. II. 114/3. 871.
— 17. März 1903, Cr. II. 120/3. 848.
— 23. April 1904, Cr. II. 198/4. 849.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom
— 13. Februar 1903, Cr. I. 16/4. 884.
— 13. November 1903, Cr. I. 86/3. 854.
— 26. November 1903, Cr. I. 90/3. 853.
— 11. Februar 1904, Cr. I. 15/4. 861.
— 14. März 1904, Cr. I. 24/4. 846.

Prag.

Entscheidung vom
— 12. April 1904, Cr. II. 215/4. 857.
— 23. Jänner 1905, Cr. II. 43/5. 988.
— 7. März 1905, Cr. II. 236/5. 986.
— 18. April 1905, Cr. II. 388/5. 985.

Teplitz.

Entscheidung vom
— 25. Juli 1904, Cr. I. 227/4. 983.
— 2. Dezember 1904, Cr. I. 357/4. 990.
— 5. Dezember 1904, Cr. I. 361/4. 989.
— 16. Dezember 1904, Cr. I. 368/4. 991.

Wien.

Entscheidung vom
— 30. Dezember 1901, Cr. II. 1387/1. 905.
— 11. Jänner 1902, Cr. IV. 1/2. 877.
— 22. Jänner 1902, Cr. III. 98/2. 863.
— 17. Februar 1902, Cr. I. 135/2. 933.
— 18. Februar 1902, Cr. V. 123/2. 918.
— 24. Februar 1902, Cr. VI. 237/2. 915.
— 26. Februar 1902, Cr. III. 430/2. 919.
— 1. März 1902, Cr. IV. 354/2. 910.
— 3. März 1902, Cr. I. 147/2. 885.
— 10. März 1902, Cr. VI. 322/2. 904.
— 17. März 1902, Cr. I. 202/2. 865.
— 29. März 1902, Cr. IV. 602/2. 874.
— 7. April 1902, Cr. I. 170/2. 878.
— 7. April 1902, Cr. I. 255/2. 887.
— 12. April 1902, Cr. III. 797/2. 883.
— 12. April 1902, Cr. IV. 675/2. 914.
— 18. April 1902, Cr. I. 275/2. 876.
— 14. Mai 1902, Cr. III. 1094/2. 872.
— 2. Juli 1902, Cr. IV. 1253/2. 916.
— 8. Juli 1902, Cr. I. 531/2. 902.
— 10. Juli 1902, Cr. IV. 1335/2. 881.
— 16. September 1902, Cr. I. 747/2. 888.
— 17. September 1902, Cr. III. 1896/2. 862.
— 9. Oktober 1902, Cr. VI. 1176/2. 900.
— 21. Oktober 1902, Cr. I. 853/2. 880.
— 3. November 1902, Cr. III. 2312/2. 873.
— 22. November 1902, Cr. III. 2439/2. 882.
— 25. November 1902, Cr. I. 969/2. 899.
— 4. Dezember 1902, Cr. II. 1563/2. 869.
Entscheidung vom
— 4. Dezember 1902, Cr. VI. 1379/2. 909.
— 26. April 1904, Cr. I. 293/4. 886.

Landesgericht Brünn.

Entscheidung vom 3. Oktober 1903, Cr. I. 197/3. 932.

Landesgericht Graz.

Entscheidung vom
— 28. Jänner 1904, R. I. 1/4. 940.
— 3. Mai 1904, R. I. 3/4. 937.
— 13. Mai 1904, R. I. 4/4. 936.
— 16. März 1905, Cg. I. 147/5. 972.

Kreisgericht Leitmeritz.

Entscheidung vom 11. August 1904, R. VIII, 317/4. 983.

Landesgericht Prag.

Entscheidung vom 24. Mai 1904, Cg. II. 14/4. 857.
— 1. April 1905, Cg. II. 9/5. 988.

Landesgericht Wien.

Entscheidung vom
— 18. Jänner 1902, Cg. VI. 19/2. 905.
— 3. Februar 1902, Cg. VI. 41/2. 877.
— 22. März 1902, Cg. VI. 134/2. 933.
— 24. März 1902, Cg. VI. 138/2. 885.
— 2. April 1902, Cg. VI. 147/2. 904.
— 30. Juli 1902, Cg. VI. 370/2. 881.
— 28. Oktober 1902, Cg. VI. 518/2. 900.
— 2. Jänner 1903, Cg. VI. 632/2. 909.

Nr. 845.

Wenn der Gehilfe durch sein Verschulden mehrere Male die Arbeit verdirbt, so kann ihm der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist auch eine andere als die verabredete, jedoch in das Gewerbe fallende Arbeit bei gleichem Lohne zuweisen. Im Falle der Verweigerung dieser Arbeit hat der Arbeiter keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung (§ 82a, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 24. März 1902, Cr. I, 160/2.

Nach den Angaben beider Teile wurde der Kläger am 1. Dezember 1901 als Bäckergehilfe (Helfer beim Ofen) aufgenommen. Am 21. März 1902 wurde ihm vom Beklagten, da er wiederholt infolge nachlässiger Gebarung das Gebäck verbrannte, freigestellt, entweder während der 14tägigen Kündigungsfrist sich als Mischer bei gleichem Lohne verwenden zu lassen oder wegzugehen.

Der Kläger hat die angebotene Arbeit als eine nicht vertragsmäßige verweigert und begehrt Ersatz für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wenngleich die Art der vereinbarten Arbeit eine wesentliche Vertragsbestimmung ist, deren Verletzung nach § 82 a, lit. d Gew. O. den Hilfsarbeiter zum Verlassen der Arbeit ohne Kündigung berechtigt, und der Arbeitgeber nach § 1153 a. b. G. B. für wesentliche Mängel, die das Werk zum Gebrauche untüchtig machen, Schadloshaltung vom Arbeitnehmer fordern kann, so erachtete das Gericht dennoch im vorliegenden Falle den Beklagten als berechtigt, dem Kläger während der Kündigungsfrist bei gleichem Lohne statt der ursprünglich vereinbarten Arbeit als Helfer beim Ofen, die ebenfalls in das Bäckergewerbe fallende Beschäftigung als Mischer zuzuweisen, da durch das Beweisverfahren sichergestellt ist, daß der Kläger in der letzten Zeit durch seine Nachlässigkeit wiederholt Gebäck verdarb und den Kunden zu begründeten Beschwerden Veranlassung gab.

Die Erlangung der Schadloshaltung wäre in den meisten Fällen bei den materiellen Verhältnissen der Arbeitnehmer eine illusorische, wogegen für den Gewerbsinhaber der durch den Verlust von Kunden resultierende Schade zu einem sehr empfindlichen werden kann.

Nach Vorschrift des § 76 Gew. O. ist der Hilfsarbeiter verpflichtet, die ihm aufgetragenen gewerblichen Arbeiten nach besten Kräften zu besorgen und räumt § 82, lit. f der Gew. O. dem Unternehmer das Recht ein, den Hilfsarbeiter, wenn sich die Verletzung der ihm obliegenden Pflichten zu einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung qualifiziert, sofort entlassen zu können.

Wenn nun der Beklagte von dem ihm zustehenden Rechte der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses keinen Gebrauch machte und den für den Kläger milderen Weg der Kündigung unter Zuweisung einer anderen Arbeit bei gleichem Lohne wählte, so kann von einer Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen um so weniger die Rede sein, als der einvernommene Sachverständige bestätigte, daß es Usance sei, den Helfern im Falle nicht zufriedenstellender Dienstesleistung für die Zeit der Kündigung die Arbeiten als Mischer zuzuweisen.

Da also der Beklagte zu dieser Arbeitszuweisung berechtigt war, so erschien die Verweigerung der Arbeit seitens des Klägers unbegründet, er verwirkte daher den Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist.

Nr. 846.

Wenn der Arbeiter vorbehaltlos aufgenommen worden ist, kann ihm nicht später, wenngleich vor dem Beginn der Arbeit der Verzicht auf die Kündigungsfrist aufgenötigt werden (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 14. März 1904, Cr. I, 24/4.

Am 12. März 1904 wurde die Weberin A. vom Leinenerzeuger B. in die Arbeit aufgenommen, ein bestimmter Akkordsatz vereinbart und A. angewiesen, am 14. März früh zur Arbeit auf einem bezeichneten Webstuhle zu erscheinen. Über Arbeitsordnung und Kündigung wurde nichts gesprochen. Als A. zur Arbeit erschien, wurde sie angewiesen, vorerst die Arbeitsordnung zu unterschreiben, was sie aber ablehnte, da darin die Kündigung ausgeschlossen war. Sie wurde deshalb zur Arbeit nicht zugelassen und verlangte nun den Akkordlohn für die 14tägige Kündigungsfrist per 28 K.

Dem Klagebegehren wurde mit dem Betrage von 19 K 80 h stattgegeben.

Gründe: Am 12. März 1904 war der Arbeitsvertrag bereits abgeschlossen, damals wurde von der Kündigung nichts gesprochen. daher hat nach § 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist zu gelten. Der Beklagte war daher nicht berechtigt, am 14. März 1904, als die Klägerin im Sinne des Arbeitsvertrages die Arbeit antreten wollte, einseitig den Arbeitsvertrag abzuändern und die Kündigungsfrist auszuschließen. Da somit der Beklagte den Arbeitsvertrag ohne gesetzlichen Grund plötzlich aufgelöst hat, mußte er gemäß § 84 Gew. O. der Klägerin die Bezüge während der Kündigungsfrist, die gemäß § 272 Z. P. O. nach dem durchschnittlichen Verdienste der Arbeiter in dieser Fabrik auf derartigen Webstühlen mit 1 K 80 h bemessen wurden, bezahlen, und zwar für 11 Tage, da in die Kündigungsfrist 2 Sonntage und 1 Feiertag fallen, an welchen in der Fabrik nicht gearbeitet wird.

Nr. 847.

Die Aufnahme unter der ausdrücklichen Bedingung der Beibringung des Arbeitsbuches ist eine provisorische. Der Arbeitgeber ist zur sofortigen Entlassung des Arbeiters berechtigt, wenn letzterer trotz wiederholter Zusage das Arbeitsbuch in angemessener Frist nicht beibringt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 25. November 1902, Cr. I, 692/2.

Das auf 14tägige Lohnentschädigung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die übereinstimmenden Angaben beider Teile ist dargetan, daß die Aufnahme des Klägers nur unter dem ausdrücklichen Vorbehalte der nachträglichen Beibringung des Arbeitsbuches erfolgte und daß das Arbeitsverhältnis nur als ein bedingtes und bis zur Beibringung des Buches als provisorisch abgeschlossenes zu Stande kam.

Da nun der Kläger die ausdrückliche und zu wiederholten Malen versprochene Bedingung unter allerlei Vorwänden zu erfüllen stets verschoben hat und dieselbe durch sein Verschulden in der schließlich gesetzten Frist unerfüllt ließ, so erschien der Beklagte berechtigt, von der vereinbarten auflösenden Bedingung Gebrauch zu machen und das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu lösen.

Auch das Arbeitsverhältnis erfordert gegenseitig ein gewisses Maß von Treu und Glauben und kann die bewußte Verletzung dieses Grundsatzes nicht mit Vorteilen für den irreführenden und säumigen Kontrahenten und mit Nachteilen für den Irregeführten verbunden werden, welcher bona fide handelnd, die Gefahr der Straffälligkeit nach § 79, Abs. 2, und § 133 Gew. O. auf sich genommen hat.

Nr. 848.

Die Erklärung des Arbeitgebers, daß er dem Arbeiter bei der nächsten Lohnzahlung wegen eines von ihm verursachten Schadens einen Abzug machen werde, berechtigt den Hilfsarbeiter nicht zum vorzeitigen Austritte (§ 82 a, lit. d, § 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 17. März 1903, Cr. II, 120/3.

Der Gewerbeinhaber A. belangte den Hilfsarbeiter B. auf Schadenersatz wegen vorzeitigen Austrittes. B. gibt als Grund der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses an, daß der Kläger die Absicht hatte, ihm wegen eines zugefügten Schadens bei der nächsten

Lohnzahlung einen Abzug vom Verdienste zu machen. Kläger gab dies zu.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Für den klägerischen auf § 85 Gew. O. basierten Schadenersatzanspruch ist die Vorfrage entscheidend, ob der vorzeitige Austritt des Hilfsarbeiters ohne gesetzlichen Grund erfolgte.

Diese Frage mußte bejaht werden, denn die Gründe, welche den Arbeiter zu einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen, sind im § 82 a Gew. O. taxativ aufgezählt. Der beabsichtigte Lohnabzug wegen eines vom Hilfsarbeiter zugefügten Schadens kann aber nicht schon als eine Vorenthaltung der bedungenen Bezüge nach § 82 a, lit. d Gew. O. angesehen werden, da ein Abzug vom Lohne überhaupt nicht erfolgte, sondern nur in Aussicht gestellt wurde und über die Höhe desselben keinerlei Erwähnung geschah; überdies muß die Vorenthaltung der Bezüge nach Vorschrift der letztbezogenen Gesetzesstelle eine „ungebührliche" sein, wenn der Hilfsarbeiter zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt erscheinen soll; von einer ungebührlichen Vorenthaltung der Bezüge kann aber keine Rede sein, wenn der Arbeitgeber einen ihm zustehenden Gegenanspruch bei Vorhandensein der gesetzlichen Voraussetzungen im Kompensationswege geltend machen will.

Nr. 849.

Wird das Arbeitsbuch nach Ablauf der Kündigungsfrist beim Gewerbeinhaber durch einige Tage, während welcher sich der Hilfsarbeiter von dem Orte entfernte, zurückgelassen, so kann hierin nicht eine stillschweigende Erneuerung des Arbeitsvertrages erblickt werden (§ 80, lit. c und g Gew. O. und § 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 22. April 1904, Cr. II, 198/4.

Der Schneidergehilfe J. E. begehrt die Ausfolgung des Arbeitsbuches und Schadenersatz wegen Verweigerung der Herausgabe und begründet seinen Anspruch damit, daß er das Arbeitsverhältnis durch Kündigung ordnungsgemäß löste, am Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist mit Wissen des Beklagten unter Zurücklassung seines Arbeitsbuches zur Assentierung fuhr und daß ihm nach seiner Rückkehr die begehrte Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert wurde.

Der Beklagte erblickt in dem Umstande, daß der Kläger das Arbeitsbuch nicht sofort behoben, sondern dasselbe durch mehrere Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist zurückließ, eine beabsichtigte stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 80 c der Gew. O. oblag es dem Beklagten, das Arbeitsbuch dem Kläger nach Ablauf der Kündigungsfrist auch ohne dessen ausdrückliches Verlangen auszufolgen und ist das bloße Zurücklassen des Buches durch einige Tage nach Lösung des Arbeitsverhältnisses kein Umstand, aus welchem der Beklagte mit Grund eine stillschweigende Erneuerung des Arbeitsvertrages folgern konnte, zumal der Kläger eine, auf die allfällige Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abzielende Absicht durch nichts zu erkennen gab.

Nr. 850.

Die Kündigung des Arbeitgebers ist wirksam, auch wenn der im Akkordlohn stehende Arbeiter beim Ablauf der Kündigungsfrist die übernommene Arbeit noch nicht vollendet hat (§ 77 Gew. O., § 1160 a. b. G. B).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 16. Jänner 1904, Cr. I, 21/4.

Kläger wurde bei der beklagten Firma als Eisendreher gegen Akkordlohn und zweitägige Kündigung aufgenommen. Er wurde nach ordnungsmäßiger Kündigung aber vor Vollendung der übernommenen Akkordarbeit entlassen.

Er begehrt daher von der beklagten Firma den vollen Akkordlohn per 88 K 30 h, während die Beklagte hiefür nur den entsprechenden Teil mit 45 K 20 h liquidiert.

Dem Kläger wurden 45 K 20 h zuerkannt, das restliche Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Von dem eingeklagten Betrag von 88 K 30 h war dem Kläger lediglich der von dem Vertreter der beklagten Firma ausdrücklich anerkannte Betrag von 45 K 20 h zuzuerkennen, § 395 Z. P. O. Dieser Betrag repräsentiert nach den übereinstimmenden Angaben der Streitteile jenen Lohnbetrag, welcher dem Kläger nach der faktisch auf die übernommene Arbeit gelieferten Arbeitsleistung als Entlohnung gebührt.

Das weitere Klagebegehren dagegen war als im Gesetze nicht begründet abzuweisen.

Denn vorliegend handelt es sich um keinen eigentlichen Werksvertrag. Gegenstand des Vertrages war nicht der Arbeitserfolg, sondern die Arbeit als solche. Der Arbeitnehmer hat im vorliegenden Falle dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft als solche für bestimmte Zeit mit dem zur Verfügung gestellt, daß er sich verpflichtete, innerhalb dieser Zeit jene Arbeitsleistungen der vereinbarten Gattungen zu verrichten, welche ihm der Arbeitgeber zuweisen wird. Vorliegend hat sich aber nicht

der Arbeitnehmer verpflichtet, einen bestimmten von vornherein vereinbarten Arbeitserfolg (ein Werk) herzustellen und dem Arbeitgeber für die Leistung dieses Erfolges einzustehen.

Hiefür spricht auch der Umstand, daß kraft der Arbeitsteilung an der in Frage kommenden Arbeit nach einer von dem Arbeitgeber angeordneten und nach der Natur der zu leistenden Arbeit sich ergebenden Reihenfolge nicht nur Dreher, sondern auch Schlosser, Fraiser etc. beschäftigt waren. Wenn auch vorliegend die Entlohnung nicht nach Zeit, sondern nach Leistungseinheiten bemessen wurde, nach Stück, so kann aus diesem Umstande allein auf das Bestehen eines Werksvertrages nicht geschlossen werden. Es wurde vorliegend nur die Entlohnung im Akkordwege nach Leistungseinheiten pro Stück bestimmt, der Vertrag selbst ist hiedurch zu keinem Werksvertrage geworden, sondern ein Dienstvertrag geblieben.

Die Bestimmung des § 1160 a. b. G. B. hat demnach auf den vorliegenden Vertrag keine Anwendung. Hiefür spricht aber weiters auch noch der Wortlaut des § 7 der dem vorliegenden Arbeitsvertrage zugrunde liegenden Arbeitsordnung, demzufolge der Austritt der Arbeitnehmer erst nach Übergabe und Verrechnung der ganz und halb vollendeten Arbeitsstücke vor dem Abgange zu erfolgen hat.

Aus der Bestimmung des § 77 Gew. O. könnte übrigens der Schluß nicht gezogen werden, daß auch der Akkordarbeiter vor Vollendung der Akkordarbeit von dem Arbeitgeber nicht entlassen werden könne, weil eine derartige Auslegung mangels einer hiefür sprechenden Gesetzesbestimmung unzulässig erscheint und die in dieser Gesetzesstelle niedergelegte Ausnahmsbestimmung nicht ausgedehnt werden kann, sondern strenge interpretiert werden muß.

Nachdem die Beklagte nur innerhalb des ihr zustehenden Vertragsrechtes gehandelt hat, erscheint der Anspruch des Klägers ganz und gar unbegründet und war abzuweisen, zumal die Kündigung sich als zulässig darstellt und Kläger an Lohn ohnedem das zuerkannt erhalten hat, was er durch seine Arbeitsleistung in das Verdienen gebracht hat.

Nr. 851.

Erklärung der Kündigung an den Bevollmächtigten (Ehegattin) eines Heimarbeiters ist wirksam, wenngleich der Bevollmächtigte dem Arbeiter die Kündigung nicht mitgeteilt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 31. Oktober 1902, Cr. 1, 636/2.

Der Kläger begehrt Ersatz für die gesetzliche Kündigungsfrist, weil die seiner Frau zur Mitteilung aufgetragene Kündigung für ihn

nicht verbindlich sei und ihm dieselbe durch seine Frau überdies auch nicht bekannt gegeben wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile übergab die Frau des Klägers dem Beklagten nach Abschluß des Arbeitsvertrages das Arbeitsbuch ihres Mannes, überbrachte auch regelmäßig die von dem letzten zu Hause fertig gestellte Arbeit und nahm auch den hiefür entfallenden Lohn in Empfang; gelegentlich einer Arbeitsablieferung eröffnete ihr der Beklagte, daß er sich veranlaßt sehe, ihrem Manne das Arbeitsverhältnis 14tägig zu kündigen und trug ihr auf, demselben diese Kündigung zu überbringen, was sie auch ausdrücklich zusagte.

Dieselbe war daher gemäß § 1009 a. b. G. B. verpflichtet, den übernommenen Auftrag ihrem Versprechen gemäß zu besorgen und dies um so mehr, als sie auf Grund obiger Tatsachen auch als stillschweigend Bevollmächtigte ihres Mannes angesehen werden muß.

Die der Ehegattin des Klägers zur weiteren Mitteilung an denselben bekannt gegebene Kündigung muß daher als gültig und rechtsverbindlich angesehen werden, zumal § 77 Gew. O. über die Form der Kündigung keine besonderen Normen enthält, dieselbe daher notwendigerweise nicht unmittelbar erfolgen muß, sondern auch auf Grund einer erteilten Bevollmächtigung durch Inanspruchnahme einer geeigneten Mittelsperson stattfinden kann.

Die von der Frau des Klägers übernommene und durch ihr alleiniges Verschulden unterbliebene Mitteilung der Kündigung kann daher für den Beklagten keine nachteiligen Rechtsfolgen nach sich ziehen.

Nr. 852.

Die im Laufe der Kündigungsfrist vom Gewerbeinhaber zu dem Hilfsarbeiter gemachte Äußerung, er solle sich um eine andere Arbeit umsehen, kann nicht als eine wiederholte, neuerliche Kündigung angesehen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 20. Jänner 1903, Cr. II, 33/3.

Der Kläger erblickt in der ihm vom Gewerbeinhaber zwei Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist gemachten Äußerung, „er solle sich um eine andere Arbeit umsehen", eine wiederholte, neuerliche Kündigung und begehrt wegen seiner unmittelbar nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgten Entlassung Entschädigung für den Rest der von obiger Äußerung an laufenden, neuerlichen gesetzlichen Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In der oberwähnten Äußerung kann wegen der Unbestimmtheit des Ausdruckes überhaupt keine Kündigung erblickt werden, da dieselbe, soll sie rechtsverbindlich sein, in klarer und deutlicher Form erfolgen muß; es ist daher um so weniger zulässig, in jenen Worten einen Widerruf der früher ausgesprochenen ordnungsgemäßen Kündigung zu erblicken. Sie enthalten im vorliegenden Falle vielmehr nur den Hinweis auf den bevorstehenden Ablauf des Arbeitsverhältnisses und eine Bekräftigung, dasselbe nicht weiter fortsetzen zu wollen.

Nr. 853.

Die Worte: „Schauen Sie, daß Sie die Arbeit fertig machen und dann hinauskommen", enthalten keine sofortige Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Schönberg vom 26. November 1903, Cr. I, 90/3.

Zum Kläger R. Sch., welcher als Tischlergehilfe beim Beklagten B. H. in Arbeit stand, äußerte sich letzterer mit Bezug auf eine fehlerhafte Herstellung von zwei Sesseln: „Schauen Sie, daß Sie mit der Arbeit fertig werden und dann hinauskommen."

Der Kläger antwortete hierauf nicht, arbeitete an den zwei Sesseln noch eine Stunde weiter, entfernte sich hierauf, ohne dem Meister etwas zu sagen und brachte die Klage auf Herausgabe des Arbeitsbuches und Zahlung des Lohnes für die 14tägige Kündigungszeit ein.

Der Beklagte gab an, daß er den Kläger nicht entlassen, sondern nur getadelt habe und ihm sagte: „Schämen Sie sich so zu arbeiten, wenn Sie nicht besser arbeiten, werden Sie sich um eine andere Stelle umschauen müssen". Der Kläger habe die Sessel bis heute nicht ordnungsmäßig hergestellt, habe sich nicht empfohlen, das Arbeitsbuch nicht verlangt, sondern gleich geklagt. Beklagter folgte dem Kläger bei der Verhandlung das Arbeitsbuch aus und dieser schränkte das Klagebegehren auf den Ersatz des Lohnes im Sinne des § 84 Gew. O. ein.

Das Klagebegehren wird abgewiesen.

Gründe: Wenn die Äußerung selbst so gelautet hätte, wie der Kläger angibt, enthält sie keine Entlassung, sondern den Auftrag, eine Arbeit zu verrichten und die Weisung, daß Kläger schauen solle, daß er hinauskomme, das heißt, daß er sich um eine andere Stelle umsehen solle, was nicht einmal als Kündigung aufgefaßt werden kann. Daß Kläger sich nicht als entlassen betrachtete, geht daraus hervor, daß er nach dieser Äußerung noch eine Stunde weiter arbeitete, also noch im Dienste des Beklagten war. Jedenfalls war es Pflicht des

Klägers, nach Fertigstellung der Arbeit vom Meister eine deutlichere Erklärung zu verlangen, ob er nun entlassen sei. Der Beklagte hat eine unbedingte Entlassung nicht ausgesprochen, sondern dem Kläger höchstens gesagt, daß er trachten solle, von ihm wegzukommen, und wenn der Kläger den sofortigen Austritt aus der Arbeit vorzog, liegt eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor und erscheint das Begehren des Klägers unbegründet.

Nr. 854.

Die Worte: „Das beste wäre, Sie würden gehen", enthalten keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Schönberg vom 13. November 1903, Cr. I, 86/3.

Kläger arbeitete als Tischlergehilfe beim Beklagten. Am 9. November 1903 arbeitete Kläger zur Unzufriedenheit seines Meisters, wobei dieser ihm sagte: „Das beste wäre, Sie ließen die Arbeit stehen und würden gleich gehen".

Kläger verlangte sofort sein Arbeitsbuch, worauf der Meister erwiderte: „Wegen dieses Wörtels könnten Sie schon weiter arbeiten." Kläger weigerte sich aber, weiter zu arbeiten, da er sich als entlassen betrachtete und klagte den ihm während der Kündigungszeit zustehenden Lohn von 22 K als Entschädigung für die grundlose plötzliche Entlassung ein.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger wurde durch obige in der Aufregung vom Beklagten gesprochenen und sofort zurückgezogenen Worte nicht unbedingt entlassen, sondern es wurde von letzterem bloß bemerkt, daß es ihm am liebsten wäre, wenn das Arbeitsverhältnis sofort aufgelöst würde. Wenn der Kläger diesen Antrag annahm, so liegt eine einverständliche Auflösung des Arbeitsvertrages vor und es fehlen die Voraussetzungen des Lohnentschädigungsanspruches gemäß § 84 Gew. O.

Nr. 855.

Die vom Arbeitgeber wegen schlechter Arbeitsausführung zum Gehilfen gemachte Äußerung, „er verstehe es nicht, er solle auf Grubenarbeit gehen", enthält keine Entlassung; aus dem Zusammenpacken der Werkzeuge, dem Ankleiden zum Ausgehen sowie der Übergabe des Arbeitsbuches ist die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entnehmen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 13. März 1902, Cr., I. 141/2.

Das auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren eines Tischlergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: In der obigen Äußerung erblickte das Gericht weder den Tatbestand einer groben Ehrenbeleidigung nach § 82a, lit. b Gew. O., welche den Kläger zum sofortigen Austritte berechtigen könnte, noch eine Entlassung, die übrigens vom Beklagten auch nicht beabsichtigt war, sondern nur eine infolge der schlechten Arbeitsausführung mit dem Ausdrucke des Unwillens erteilte Rüge.

Darin aber, daß der Kläger sofort sein Werkzeug zusammenpackte, die Arbeitskleider mit dem Ausgangsgewand in Gegenwart des Meisters vertauschte und die unvollendete Arbeit mitten in der Arbeitszeit abbrach, erachtete das Gericht die durch konkludente Handlungen nicht mißzuverstehende Absicht des Klägers dargetan, das Arbeitsverhältnis sofort lösen zu wollen, während der Beklagte mit der unmittelbar hierauf folgenden Übergabe des Arbeitsbuches seine Zustimmung hiezu zu erkennen gab.

Bei vorliegender einverständlicher Lösung des Arbeitsvertrages war daher der Klageanspruch mangels der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. abzuweisen.

Nr. 856.

Wenn ein Weinreisender bei den ersten Reisen keinen geschäftlichen Erfolg erzielt, so berechtigt dies nicht zur Annahme, daß er zur vereinbarten Arbeit unfähig sei (Art. 62 H. G. B., §§ 84 und 92 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 23. April 1904, Cr. II, 19/4.

Kläger wurde vom Beklagten, einem Weinhändler, als Reisender gegen ein Gehalt von monatlich 160 K, Diäten von 20 K, bezw. 16 K und 1 Prozent, bezw. $^1/_2$ Prozent am 25. März 1904 für 3 Jahre aufgenommen, jedoch am 16. April 1904 ohne Kündigung entlassen.

Kläger hat für den Beklagten in 2 Reisetagen die Oststeiermark und in 6 Reisetagen die Südsteiermark und die Umgebung von Graz bereist, es ist ihm aber nicht gelungen, irgend welche Geschäfte zu machen.

Dem auf Bezahlung der Vergütung für die Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren des Reisenden wurde stattgegeben.

Gründe: Im Streite verfangen ist nur der Anspruch des Klägers auf Lohnentschädigung für die entgangene sechswöchentliche Kündigung per 240 K.

Nachdem von dem Beklagten zugegeben wird, daß der Kläger in der in Frage kommenden Zeit die von diesem behaupteten Reisetouren gemacht und die verzeichneten Kunden des Beklagten besucht hat, kann von einer Untätigkeit des Klägers nicht gesprochen werden.

Wenn er in der fraglichen Zeit keine geschäftlichen Erfolge erzielt hat, so kann daraus allein noch nicht der Schluß gezogen werden, daß sich der Kläger zu der vereinbarten Arbeit unfähig erwiesen habe.

Die geschäftlichen Mißerfolge können auf andere Zufälligkeiten, wie Versehensein der Kunden mit Weinvorräten, Konkurrenzverhältnisse, Renommée der vertretenen Firma, zurückzuführen sein.

Gegen die Annahme der geschäftlichen Untüchtigkeit des Klägers spricht insbesondere der nicht bestrittene Umstand, daß derselbe durch 5 Jahre bei der Weinfirma D. und durch 4 Jahre bei der Weinfirma P. in M. als Weinreisender bedienstet war und während dieser 9 Jahre einen Jahresumsatz von über 50.000 fl. erzielt hat. Gegenüber dieser Tatsache kann von einer Unfähigkeit des Klägers nicht gesprochen werden. Derselbe macht auch vermöge seines gesetzten ruhigen Auftretens im allgemeinen einen guten Eindruck.

Die Entlassung des Klägers ohne Kündigung erscheint als eine vorzeitige, grundlose; ein derartig wichtiger Grund, wie solchen Art. 62 H. G. B. zur Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit verlangt, liegt nicht vor. Dem Kläger hätte noch weiter Gelegenheit geboten werden sollen, seine geschäftliche Verwendbarkeit zu zeigen.

Dem Kläger war daher der Gehalt auch für die vereinbarte Kündigungsfrist zuzuerkennen. §§ 84 und 92 Gew. O.

Nr. 857.

1. Dem an seinem Wohnsitze tätigen Reisenden gebührt kein Reisebeitrag.

2. Der Reisende, welcher auftragswidrig kraft der ihm erteilten Vollmacht einen Verkauf unbedingt abgeschlossen hat, während er die Genehmigung der auftraggebenden Firma hätte vorbehalten sollen, haftet für den Schaden. (§ 1009 a. b. G. B.)

3. Wenn die Firma die vom Reisenden verkauften Ware nicht liefert und es auf den Prozeß mit dem Käufer ankommen läßt, obwohl sie an der Gültigkeit des von ihrem Reisenden innerhalb der ihm erteilten Vollmacht, wenngleich auftragswidrig abgeschlossenen Geschäftes nicht zweifeln konnte, so hat sie den durch die Prozeßführung und ihre Sachfälligkeit entstandenen Schaden selbst verschuldet und selbst zu tragen.

Urteile des Gewerbegerichtes Prag vom 12. April 1904, Cr. II, 215/4 und des Landesgerichtes Prag vom 24. Mai 1904, Cg. II, 14/4.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile wurde der in Brünn ansässige Kläger von der geklagten Prager Handelsfirma

als Reisender auf Probe für die Zeit von Anfang Jänner bis Ende April 1903 gegen Provision und einen Reisebeitrag, dessen Höhe zu bestimmen sich Geklagter vorbehalten hat, aufgenommen.

Während dieser Probezeit war Kläger: 1. an 65 Tagen in Brünn tätig und fordert dafür einen angemessenen Reisebeitrag à 4 K, zusammen 260 K; 2. durch 25 Tage an verschiedenen anderen Orten Mährens und beansprucht dafür an Reisebeitrag 10 K täglich, daher 250 K; 3. ferner hat der Kläger für den Prinzipal Portogebühren bestritten und rechnet 15 K 20 h; 4. an Provision für diese Probezeit 109 K 87 h, daher ein Guthaben von 635 K 07 h nach Abzug der erhaltenen 290 K noch 345 K 07 h.

Vom 1. Mai 1903 an wurde Kläger als Reisender definitiv gegen festen Gehalt monatlicher 120 K und 6 K Diäten für jeden Reisetag im Dienste belassen, arbeitete bis Oktober 1903 und hat nach der Berechnung beider Streitteile für diese Zeit noch den Rest per 17 K 65 h zu erhalten.

Der Reisende klagt den Prinzipal auf Bezahlung des Gesamtbetrages von 362 K 72 h.

Geklagter bestreitet lediglich den Anspruch auf einen Reisebeitrag für die Tätigkeit des Klägers in Brünn und die Angemessenheit der angesprochenen Diäten außerhalb Brünn täglicher 10 K, findet diese mit Rücksicht darauf, daß Kläger auch noch andere Vertretungen besorgt haben dürfte, mit 3 K täglich angemessen, so daß er nach Meinung des Geklagten, welcher die Richtigkeit der übrigen Posten anerkennt, um 72 K 28 h mehr erhielt, als er zu fordern hatte.

In der Widerklage fordert dagegen die geklagte Firma zunächst die Rückstellung der dem Kläger überzahlten 72 K 28 h und führt an, letzterer habe, obwohl er den strengen Auftrag hatte, gewisse Preisschwankungen unterliegende Artikel, darunter auch Schellack, nur „freibleibend" unter dem Vorbehalt der Genehmigung zu verkaufen, dennoch am 26. März 1903 an den Bildhauer X. in Brünn eine Originalkiste Rubinschellack um 266 K prompt laut Muster ohne Vorbehalt verkauft. Zur Rechenschaft gezogen, habe er — Stornierung des Geschäftes vorschützend — die Einlassung der geklagten Firma in den gegen diese von dem Käufer auf Lieferung des Schellack angestrengten Prozeß veranlaßt und nachdem Geklagte in diesem Prozesse sachfällig und zur Lieferung des inzwischen im Preise hoch gestiegenen Schellacks, sowie zum Ersatze der Prozeßkosten verurteilt wurde, ihr einen Schaden von 786 K 80 h zugefügt. Die Widerklägerin beantragt daher die Verurteilung des Klägers auch zum Schadenersatz dieses Betrages, im ganzen daher zur Bezahlung von 859 K 08 h.

Das Gewerbegericht hat:

1. Die Klage des Reisenden abgewiesen;

2. denselben zur Bezahlung von 784 K 12 h an die Firma verurteilt;

3. die Klage der Firma in Betreff des Restbetrages von 74 K 96 h abgewiesen und

4. der Firma an Prozeßkosten 42 K 50 h zugesprochen.

Gründe: Der Anspruch des Klägers auf Bezahlung der Reisediäten für seine Tätigkeit in Brünn per 260 K ist deshalb unbegründet, weil er in Brünn sein Domizil hatte, ihm aber nach der Anschauung des Gewerbegerichtes ein Reisebeitrag nur für die wirklich auf der Reise, also außerhalb seines Domiziles zugebrachten Tage gebührt.

Belangend die Höhe des Reisebeitrages für die Tätigkeit des Klägers außerhalb Brünn hat die Firma nur die Vermutung ausgesprochen, daß der Kläger auf den Geschäftsreisen auch noch andere Firmen vertreten habe, sie hat aber für diese Behauptung keinen Beweis erbracht, daher das Gewerbegericht den Reisebeitrag in gleicher Höhe, wie in der Zeit der später definitiven Anstellung des Reisenden als angemessen befunden (§ 273 Z. P. O.) und den Anspruch des Klägers in dieser Beziehung mit 150 K festgestellt hat.

Mit Rücksicht auf die Anerkennung der Portoauslagen von 15 K 20 h und der Provision im Betrage von 109 K 87 h beträgt daher die ganze berechtigte Forderung des Klägers aus der Probezeit 275 K 7 h, da er jedoch einen Vorschuß von zusammen 290 K erhielt, blieb die Differenz von 14 K 93 h zu Gunsten der Firma.

In der Zeit der fixen Anstellung hat der Kläger nach der Berechnung beider Streitteile nur noch 17 K 65 h zu fordern.

Werden davon die aus der Probezeit für die Firma gut gebliebenen 14 K 93 h abgerechnet, so hätte der Kläger noch einen Anspruch auf 2 K 72 h.

In Betreff der Widerklage der Firma ist unbestritten, daß Kläger gemäß der ihm erteilten geheimen Vollmacht einzelne häufigen Preisveränderungen unterliegende Artikel — wie Schellack — nur unter Vorbehalt der Genehmigung seitens der Firma verkaufen durfte; es geht ferner aus vielen an ihn gerichteten Briefen der Auftrag der Firma hervor, Kläger solle bei allen Artikeln, welche Preisschwankungen unterliegen, auf den Kaufzettel — „Bestätigung vorbehalten“ — schreiben.

Im Schreiben vom 6. März 1903 heißt es: „nochmals bitte ich Sie, bei Konjunkturartikeln auf jeden Kaufzettel beizufügen: „Bestätigung vorbehalten“ — oder noch besser: „Bestätigung inklusive .... Tag und Monat .... vorbehalten“.

Im Briefe vom 7. März schreibt ihm die Firma, er könne Rubinschellack I. Qualität 266 K per 100 *kg*, direkte Verschiffung ab Kalkutta bei mindest 5—10 Kisten in einer Sendung franko Bahn Brünn schließen, und hebt ganz besonders hervor, daß Schellack immer großen Preisschwankungen ausgesetzt ist.

Wenn nun Kläger trotz aller dieser Information, wie aus dem Kaufzettel hervorgeht, am 26. März 1903 an den Bildhauer X. nur eine Kiste Schellack um den Preis 266 K per 100 *kg* ohne jeden Vorbehalt der Genehmigung des Kaufgeschäftes verkaufte, so hat er die ihm aufgetragene und kurz vorher noch eingeschärfte Verpflichtung: „nur freibleibend zu verkaufen", sei es mangels der gehörigen Aufmerksamkeit oder mangels des gehörigen Fleißes oder willkürlich verletzt.

Die Behauptung des Klägers, es sei Sache des Prinzipales gewesen, den Verkauf zu genehmigen oder zu annullieren, zeigt, wie wenig es ihm daran gelegen war, im Namen seines Vollmachtgebers reell vorzugehen, denn als Reisender sollte er doch wissen (§ 1299 a. b. G. B.), daß die ohne Vorbehalt eingegangenen Geschäfte seinen Gewaltgeber im Sinne des § 1017 a. b. G. B. und Art. 52 H. G. B. binden, zumal der Bildhauer X., wie eingestanden, von der Überschreitung der Vollmacht keine Kenntnis hatte.

Kläger hat sogar jenen Grad des Fleißes und der Aufmerksamkeit, welcher bei gewöhnlichen Fähigkeiten angewendet werden kann, unterlassen (§ 1297 a. b. G. B.) und nachdem er den obgedachten Schellack ohne Vorbehalt und ohne Berücksichtigung der ihm gegebenen Instruktion verkaufte, die Grenze seiner Vollmacht überschritten, er haftet daher nach § 1009 und § 1295 a. b. G. B. für die Folgen.

Die Firma hat den Reisenden gleich nach Erhalt des Kaufzettels in den Briefen vom 28. und 31. März 1903, vom 1., 2., 6. und 7. April 1903 benachrichtigt, daß Schellack unter den von ihm zugestandenen Bedingnissen nicht geliefert werden könne und ihn aufgefordert, dieses Geschäft zu annullieren.

Daß die Eirma selbst keine Schritte zur Stornierung dieses Geschäftes unternommen hat, ist deshalb erklärlich und entschuldbar, weil Kläger die Firma beruhigte, namentlich am 2. und 3. April 1903 schrieb: „er werde es bei X. ordnen und mit ihm die Sache austragen", ja sogar die Versicherung gab, er werde es zu stande bringen. Kläger hat also alles getan, um die Firma zu überzeugen, daß das Kaufgeschäft mit X. storniert sei, was auch daraus erhellt, daß er auf das Schreiben der Firma vom 16. September 1903, er möge den X. besuchen und ihm erklären, daß er auf Schellacklieferung keinen Anspruch habe, antwortete: X. habe keinen Anspruch.

Als nun X. die Firma auf Lieferung des gekauften Schellacks klagte, wurde Kläger zugestandenermaßen durch die Firma selbst von diesem Rechtsstreite benachrichtigt und zur Vertretungsleistung aufgefordert und trotzdem hat sich Kläger um die Sache und um den Ausgang des Prozesses nicht gekümmert, obwohl es, wie aus dem geschilderten Sachverhalte hervorgeht, seine Pflicht war, der Firma alles an die Hand zu geben, um sie in dem Prozesse vor Schaden zu bewahren oder ihr die Erfolglosigkeit der Prozeßführung klarzulegen und sie auf diese Art wenigstens vor den Prozeßkosten zu schützen.

Kläger hat aber dies alles unterlassen, so daß sich die Firma, auf die Versicherungen des Reisenden bauend, in den Prozeß einließ, jedoch sachfällig wurde und durch die unvermeidliche Anschaffung des inzwischen im Preise hoch gestiegenen Schellacks und durch die Bezahlung der beiderseitigen rechtsfreundlichen Vertretungskosten einen bedeutenden Schaden erlitt.

Wie eingestanden, mußte die Firma den Schellack um 120 K 40 h teuerer bezahlen, als er an X. verkauft wurde, die Zufuhr und Portoauslagen betrugen 4 K 44 h, die dem X. zugesprochenen Prozeßkosten betrugen 361 K 96 h und die dem Rechtsfreunde der Firma bezahlten Vertretungskosten ebenfalls 361 K 96 h, so daß die Firma durch diese Prozeßführung einen Schaden von 848 K 76 h, bezw. nach Abzug des von X. zugestandenen Spesennachlasses von 61 K 96 h und nach Abzug der dem Reisenden gegen sie zustehenden 2 K 72 h noch einen Schaden von 784 K 08 h erlitt.

Es war somit der Reisende nach §§ 1295 und 1009 a. b. G. B. zum Ersatze dieses Schadens zu verurteilen und mußten die weiteren Ansprüche, u. zw. der Firma auf 75 K und des Reisenden 362 K 72 h abgewiesen werden.

Über Berufung des Klägers hat die Berufungsinstanz das angefochtene Urteil im ersten Absatze bestätigt, im dritten Absatze unberührt gelassen, dagegen im zweiten und vierten Absatze dahin abgeändert, daß der Reisende lediglich zur Zahlung eines Betrages von 60 K 70 h verurteilt und die Widerklage bezüglich des Betrages von 723 K 92 h abgewiesen wurde. Die Prozeßkosten I. Instanz wurden gegen einander aufgehoben.

Mit Bedachtnahme auf die Korrespondenz beider Teile hat die II. Instanz der Schlußfolgerung, daß dem Kläger, da derselbe in Brünn ansässig war, ein Reisespesenbeitrag anläßlich seiner Vermittlungstätigkeit in Brünn und Umgebung überhaupt nicht gebührt, daß sohin dessen Ansprüche auf den Betrag von 260 K zur Gänze auszuscheiden ist, beigepflichtet; für die auswärtige Geschäftstätigkeit hat auch die Berufungsinstanz den Betrag von 6 K pro Tag für angemessen befunden, dagegen die Berufung des Reisenden gegen dessen Verurteilung

zum Ersatze des Betrages von 784 K 8 h bezüglich der Prozeßkosten von 361 K 96 h und 361 K 96 h als begründet erkannt. Das Gericht I. Instanz habe mit vollem Rechte als festgestellt angenommen, daß der Geschäftsreisende beim Kaufabschlusse die ihm bezüglich des Vorbehaltes der Genehmigung erteilte ausdrückliche Information unbeachtet ließ und pflichtwidrig gehandelt hat und für den dadurch dem Chef verursachten Schaden gemäß §§ 1009, 1295 und 1303 b. G. B. verantwortlich geworden ist.

Die Überschreitung der geheimen Vollmacht hatte allerdings auf die Vertragsrechte des Käufers X. keinen Einfluß (§ 1017 b. G. B.) und hatte die Firma zunächst, insoweit eine nachträgliche freiwillige Abänderung des geschlossenen Vertrages im Sinne des Schlußbriefes vom 26. März 1903 nicht bewirkt wurde, die laut Muster verkaufte Originalkiste Rubinschellack per 266 K prompt zu liefern und konnte sodann den Reisenden wegen Ersatzes des höheren Anschaffungspreises belangen.

Sobald aber der Käufer auf der verabredeten Lieferung bestand, hatte sich die Firma als Verkäuferin diesbezüglich in einen Prozeß gar nicht einzulassen, da die Vertragspflicht dem X. gegenüber zweifellos war.

Hat Geklagte trotz des strikten Wortlautes des Schlußbriefes die Ware nicht geliefert, sonach die Klage auf Erfüllung des Vertrages und die Prozeßkosten verursacht, so bleibt sie allein für diese unzweckmäßigen Auslagen verantwortlich und kann dem Reisenden, selbst wenn derselbe ursprünglich die Ordnung dieser Sache in Aussicht stellte, die beiderseitigen Prozeßkosten anläßlich des Rechtsstreites mit X. nicht aufrechnen.

Aus diesem Grunde wurde der Prozeßkostenbetrag per 723 K 92 h vom Guthaben der Geklagten per 784 K 08 h ausgeschieden, im übrigen jedoch der zweite Urteilsabsatz aufrecht erhalten.

Demzufolge ist der Reisende verpflichtet, den seinem Prinzipal durch die pflichtwidrige Handlungsweise zugefügten Vermögensnachteil in der Weise zu ersetzen, daß er die vom Chef angesprochene inzwischen entstandene, der Ziffer nach unbestrittene Preisdifferenz für 70 K Schellack zu vergüten hat.

Diese Preisdifferenz samt Kosten beträgt 124 K 88 h und nachdem X. die Firma an Spesen den Betrag von 61 K 96 h nachgelassen hat, ist derselbe von den obigen 124 K 88 h in Abzug zu bringen, so daß der Forderung der Firma 62 K 92 h beträgt.

Wird hievon das Guthaben des Klägers an Provision und Spesen per 2 K 72 h in Abzug gebracht, so ergibt sich schließlich für die Firma ein Guthaben per 60 K 20 h, welche ihr der Reisende zu ersetzen hat.

Nr. 858.

Entlassung eines aus dem Arbeitsorte behördlich ausgewiesenen Hilfsarbeiters (§ 80, lit. d Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 3. April 1903, Cr. II, 89/3.

Der als Fahrradreperateur vom Beklagten aufgenommene Kläger wurde mit Beschluß der Aussiger Gemeindevertretung wegen mehrerer strafbarer Handlungen, insbesondere wegen Diebstahles aus der Stadt Aussig ausgewiesen.

Infolgedessen entließ ihn der Beklagte. Der Anspruch auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger hat keinen Grund sich in seinen Rechten verletzt zu erachten, wenn ihm Beklagter infolge seines Vorlebens, das die Ausweisung aus Aussig zur Folge hatte, das für den Gewerbebetrieb notwendige Vertrauen entzieht und wegen konstatierten Diebstahldeliktes von den ihm nach § 80, lit. d Gew. O. zustehenden Rechte der sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch machte.

Nr. 859.

Widerruf der Arbeitsverweigerung durch Verrichten der Arbeit (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 5. Dezember 1902, Cr. I, 704/2.

Die bei dem Beklagten (Hotelier) als Küchenmädchen beschäftigte Klägerin verweigerte die ihr aufgetragene Arbeit (Auskehren des Korridors vor der Küche) mit den Worten, daß dies die Sache des Hausknechtes sei, machte sich jedoch alsbald daran, den ihr erteilten Auftrag auszuführen; sie wurde vom Beklagten wegen jener Arbeitsverweigerung entlassen.

Der Klägerin wurde die Entschädigung für die Kündigungsfrist zugesprochen.

Gründe: Daß die der Klägerin aufgetragene Arbeit in den Bereich der ihr obliegenden Dienstesverrichtungen gehörte, erscheint außer Zweifel gestellt, da sie, ebenso wie der Hausknecht, die erwähnte Arbeit stets zu verrichten hatte.

In dem Umstande, daß die Klägerin die Arbeit sofort nach ausgesprochener Verweigerung in Gegenwart des Beklagten ausführte, erblickte das Gericht einen Widerruf der Arbeitsverweigerung durch konkludente Handlungen.

In der Erwägung, daß die momentan verweigerte Arbeitsleistung weder eine wichtige noch dringliche war, daß die darauf gestützte Entlassung erst nach der vollführten Arbeit ausgesprochen wurde, und daß die Weigerung durch die sofortige Ausführung der geforderten Arbeitsleistung als gegenstandslos betrachtet werden muß, nahm das Gericht den gesetzlichen Entlassungsgrund im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. als nicht vorhanden an und gab dem Klageantrage gemäß § 84 Gew. O. Folge.

Nr. 860.

Die Weigerung des Kellners, die Zigarren vereinbarungsgemäß zum Regiepreise zu verkaufen, bildet einen Entlassungsgrund (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 22. Februar 1902, Cr. I, 114/2.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile war der Kläger seit 1. Februar 1902 mit einem Lohne von 30 K monatlich nebst Kost und Wohnung beim Beklagten als Kellner bedienstet; nach den Bestimmungen des Lohnvertrages war er unter anderem verpflichtet, die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen, was er jedoch am 20. Februar 1902 verweigerte, weshalb er sofort entlassen wurde.

Das auf Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da sich der Kläger unbestritten laut Lohnvertrages zum Verkaufe der Zigarren an die Gäste um den Regiepreis verpflichtete und zu einem allfälligen Aufschlage schon im Grunde der bestehenden gesetzlichen Vorschriften nicht berechtigt wäre, so stellt sich die Weigerung, diese auch vertragsmäßig übernommene Verpflichtung zu erfüllen, als unbefugtes Verlassen der Arbeit dar, welche den Arbeitgeber nach § 82, lit. f Gew. O. berechtigt, den Arbeiter sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Die Behauptung des Klägers, daß er infolge Bruches von Zigarren Schaden erlitten habe und deshalb mit dem Verkaufe derselben nichts mehr zu tun haben wolle, vermag ihn von der vertragsmäßig übernommenen Leistung, welche einen Teil des Dienstvertrages bildet, nicht zu befreien, abgesehen davon, daß obige Angabe unwahrscheinlich ist, da erfahrungsgemäß für in Gasthäusern gekaufte Zigarren nicht selten kleine Überzahlungen seitens der Gäste geleistet werden.

Mangels der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. war somit der Klageanspruch abzuweisen.

Nr. 861.

Ein einmaliges ungebührliches Benehmen eines Kellners gegen die Gäste bildet, wenn nicht eine Verwarnung vorangegangen, keinen Entlassungsgrund. (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 11. Februar 1904, Cr. I, 15/4.

Gegen den Zahlkellner E. liefen wiederholt Beschwerden der Gäste beim Dienstgeber ein, jedoch hat dieser dem E. hievon nichts mitgeteilt, ihn auch nicht ermahnt. Am 22. Februar 1904 äußerte sich E. zu einem anderen Kellner mit Bezug auf eine Gruppe von Gästen, welche aufbrechen wollten, bei der Ausgangstür aber noch stehen blieben und miteinander sprachen, er sei neugierig, wie lange die Tratscherei noch dauern werde. Die Gäste, welche dies hörten, verlangten vom Gastwirte die sofortige Entfernung des Kellners, widrigens sie das Lokal meiden werden, worauf der Hotelier den E. trotz der 14tägigen Kündigungsfrist sofort entließ. E. verlangt gemäß § 84 Gew. O. die Bezüge für die ganze Kündigungsfrist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Gründe, aus welchen der Gewerbeinhaber den Hilfsarbeiter sofort entlassen kann, sind im § 82 Gew. O. taxativ aufgezählt. Da der Kläger durch mehrere Wochen den Dienst beim Beklagten versah und dieser ihn niemals tadelte, kann von einer Unfähigkeit zum Dienste seitens des Klägers (§ 82, lit. b Gew. O.) nicht gesprochen werden, der Kläger hat sich, wenn auch sein Benehmen anstößig war, doch keiner Ehrenbeleidigung, daher keiner strafbaren Handlung schuldig gemacht (§ 82, lit. d Gew. O.), auch eine beharrliche Pflichtvernachlässigung im Sinne des § 82, lit. f Gew. O, liegt nicht vor, weil diese einen Rückfall trotz vorangegangener Ermahnung voraussetzt.

Da der Beklagte daher den Kläger ohne gesetzlichen Grund vorzeitig entlassen hat, machte er sich gemäß § 84 Gew. O. ersatzpflichtig.

Nr. 862.

Entlassung eines Zahlkellners wegen eigenmächtiger Vornahme von Änderungen in dem Einschreibebuche über die verabreichten Speisen und Getränke. (§ 82, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. September 1902, Cr. III, 1896/2.

Ein Zahlkellner wurde entlassen, weil er in dem Einschreibebuche über die verabfolgten Speisen und Getränke die Zahl 60 in 10

fälschte. Sein Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des vom Beklagten vorgelegten Einschreibebuches und der Aussagen der Zeugen P. u. N. hat das Gericht zunächst als erwiesen angenommen, daß die im Einschreibebuche unterm 2. September 1902 ersichtliche 13. Post ursprünglich auf 60 gelautet hat und mit Hilfe einer Radierung in 10 kr. abgeändert worden ist.

In der Erwägung, daß von denjenigen Personen, welchen das Einschreibebuch zugänglich war, außer dem Kläger niemand ein Interesse daran hatte, daß die Ziffer 60 in eine niedrigere abgeändert werde; in der Erwägung, daß nach Aussage der Zeugen N. und J. der Kläger am 3. September 1902 genug Gelegenheit hatte, die fragliche Abänderung unbemerkt vorzunehmen; in der Erwägung, daß, wie sich aus der Aussage des Zeugen J. ergibt, der Kläger am 3. September 1902 sichtlich bestrebt war, in dem Lokale, in welchem sich das Einschreibebuch befand, eine Zeit lang allein bleiben zu können, ist das Gericht weiters zur Überzeugung gelangt, daß die Abänderung der Ziffer 60 in 10 vom Kläger vorgenommen wurde.

Da nun, wie aus der Aussage des Zeugen P. und dem diesfälligen klägerischen Zugeständnisse hervorgeht, die ursprüngliche Eintragung der Ziffer 60 vollkommen richtig war, und da Kläger die Rückzahlung des angeblichen von ihm geleisteten Mehrbetrages verlangte, muß angenommen werden, daß der Kläger eine echte Privaturkunde in der Absicht verfälscht hat, um dem Beklagten einen Schaden in der Höhe von 50 kr. zuzufügen. Kläger hat sich daher nach Ansicht des Gewerbegerichtes der Übertretung des Betruges nach §§ 201, lit. a und 461 St. G. schuldig gemacht, wobei zu bemerken kommt, daß, wenn auch eine Irreführung im Sinne des § 197 St. G. nicht erfolgte, dies an dem strafbaren Tatbestande nichts zu ändern vermag, da für den Tatbestand nach § 201, lit. a St. G. aus § 197 St. G. nur die Schädigungsabsicht zu ergänzen ist, hinsichtlich der Tätigkeit aber die bezüglichen Bestimmungen des § 197 durch die spezielle Bestimmung des § 201, lit. a ersetzt werden. (Vergl. Lamarsch, Grundriß des österreichischen Strafrechtes, Seite 65, IV.)

Es hat sich sohin der Kläger einer strafbaren Handlung schuldig gemacht, und zwar wie dies wohl keiner näheren Ausführung bedarf, einer solchen strafbaren Handlung, welche ihn des Vertrauens des beklagten Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt.

Der Beklagte war sohin im Sinne des § 82, lit. d der Gew. O. berechtigt, den Kläger sofort ohne Kündigung zu entlassen, weshalb das Klagebegehren als im § 84 Gew. O. nicht begründet abzuweisen war.

Nr. 863.

Ein im Laufe des Dezember aus dem Dienste austretender Kellner hat auf die von den Kaffeehausgästen für die Bediensteten erlegten Neujahrsgelder keinen Anspruch.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Jänner 1902, Cr. III, 98/2.

Kläger war bei dem beklagten Kaffeesieder bis 20. Dezember 1901 als Marqueur bedienstet und erhebt Anspruch auf einen Anteil an den von den Gästen für die Bediensteten gespendeten Neujahrsgeldern in der Höhe von 70 K, indem er behauptet, der Beklagte habe entgegen der bestehenden Gepflogenheit den übrigen Bediensteten erklärt, daß er kein Neujahrsgeld zu bekommen habe.

Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und betont, daß er auf die Verteilung der zu Handen der Kassierin erlegten Neujahrsgelder keinen Einfluß nehme.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Zunächst ist zu bemerken, daß auf Seite des Beklagten die passive Klagelegitimation fehlt. Beklagter hat die Neujahrsgelder nicht übernommen und hat sie nicht verteilt. Wenn Kläger einen Anspruch auf die Neujahrsgelder erhebt, so muß er sich an diejenigen wenden, welche die Gelder übernommen und verteilt haben.

Abgesehen hievon ist jedoch folgendes zu bemerken: Wenn Gäste in einem Kaffeehause Neujahrsgelder für den einen oder anderen von ihnen speziell bezeichneten Bediensteten spenden, so gebührt das Neujahrsgeld selbstverständlich nur dem speziell bezeichneten Bediensteten. Wenn jedoch von Gästen Neujahrsgelder ohne eine solche Bezeichnung hinterlegt werden, so muß angenommen werden, daß der Wille der Geschenkgeber dahin gehe, daß an diesen Neujahrsgeldern die Bediensteten des Kaffeehauses im allgemeinen partizipieren, und zwar eben jene Bediensteten, welche sich zur Zeit, als das Geschenk gemacht wird, im Dienste des betreffenden Gewerbeinhabers befinden. Keineswegs kann aber angenommen werden, es gehe der Wille des Geschenkgebers dahin, daß das Geschenk allen jenen Bediensteten gehöre, welche im verflossenen Jahre im Dienste des Gewerbeinhabers standen, gleichgültig, ob sie zur Zeit der Überreichung des Geschenkes noch bedienstet sind oder nicht. Hiebei kommt zu berücksichtigen, daß mit dem Neujahrsgelde keineswegs nur geleistete Dienste belohnt werden sollen, daß vielmehr der Gast durch Verabreichung des Neujahrgeldes sich auch eine aufmerksame Bedienung für das laufende Jahr sichern will.

Da nun Kläger im gegebenen Falle gar nicht zu behaupten vermag, daß Neujahrsgelder mit spezieller Widmung zu seinen

Gunsten erlegt wurden, so kann er überhaupt keinen Anspruch auf Neujahrsgelder erheben.

Auf einen angeblich im Kaffeesiedergewerbe herrschenden Gebrauch ist nach § 10 a. b. G. B. nicht Bedacht zu nehmen.

Es war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 864.

Ein Hilfsarbeiter, der bei der Arbeit trotz ausdrücklichen Verbotes eine die körperliche Sicherheit seiner Mitarbeiter verletzende oder bedrohende strafbare Handlung begeht, macht sich des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig und kann ohne Kündigung entlassen werden. (§ 82, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. März 1901, Cr. I, 124/1.

Der in der Spinnfabrik des Beklagten als Putzer beschäftigte Kläger wurde am 18. März 1901 ohne Kündigung entlassen, weil er entgegen dem in den Fabriksräumen angeschlagenen Verbote eine im Gange befindliche Vorspinnmaschine putzte, wobei seine Handkratze zwischen die rotierenden Walzen geriet und bewirkte, daß mehrere Walzen aus ihren Lagern gehoben und so weit herausgeschleudert wurden, daß die in der Nähe stehenden Arbeiter der Gefahr ausgesetzt waren, von den niederfallenden Walzen getroffen zu werden.

Der Kläger focht die Entlassung als ungerechtfertigt an und belangte den Spinnfabrikanten auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 82, lit. d Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung entlassen werden, wenn er sich einer strafbaren Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt. Eine solche strafbare Handlung hat der Kläger unstreitig begangen, wenn er, ohne sich an das gehörig kundgemachte Verbot des Putzens von im Gange befindlichen Maschinen zu kehren und ohne auf die ihm als Putzer bekannte Gefährlichkeit der Verbotsüberschreitung zu achten, in leichtfertiger Weise eine Vorspinnmaschine vor ihrer Abstellung zu reinigen begonnen hat, und wenn diese Handlung die Ursache gewesen ist, daß seine Handkrempel in das Getriebe der Maschine geriet, daß Bestandteile der Maschine herausgeschleudert wurden und daß die in dem betreffenden Raume beschäftigten Arbeiter der Gefahr ausgesetzt waren, von den niederfallenden Maschinenteilen beschädigt zu werden. Die Entlassung des Klägers war also zweifellos gerechtfertigt.

Nr. 865.

Wenn der Hilfsarbeiter für sich und andere Personen Arbeiten in der Werkstätte unter Verwendung des Materiales des Gewerbeinhabers verfertigt, ist dieser berechtigt, ihn sofort zu entlassen. (§ 82, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. März 1902, Cr. I, 202/2.

Die Klage des entlassenen Werkführers einer Maschinenfabrik auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage des Zeugen Raimund K. sowie das eigene Zugeständnis des Klägers ist erwiesen, daß der Kläger tatsächlich für seinen eigenen Privatgebrauch sowie auch für andere Personen verschiedene Arbeiten in der Werkstätte herstellen ließ und dazu das dem Beklagten gehörige Material verwendete sowie die vorhandenen Arbeitskräfte benützte. Da dies ohne Wissen und Erlaubnis des Beklagten geschah, stellt sich diese Handlungsweise als strafbare Schädigung des Beklagten dar, welche den Beklagten berechtigte, das Arbeitsverhältnis sofort zu lösen. (§ 82, lit. d Gew. O.)

Nr. 866.

Wenn ein erkrankter Hilfsarbeiter nach seiner Genesung für arbeitsfähig erklärt und der Bezug des Krankengeldes eingestellt wird, so begründet die eigenmächtige weitere Unterbrechung der Arbeit den Entlassungsgrund des § 82, lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Juni 1901, Cr. I, 294/1.

Der in einer Sodawassererzeugung beschäftigte Kläger erkrankte am 17. Juni an einem die Brust bedeckenden Ausschlage, bezog bis 20. Juni das statutenmäßige Krankengeld und blieb sodann noch wegen angeblicher Erholungsbedürftigkeit bis 25. Juni aus. Bei seinem Wiedererscheinen wies ihn der Beklagte zurück, weil er sich nicht sogleich nach seiner Genesung zur Arbeit eingefunden hatte.

Der Kläger bezeichnete die Entlassung als ungerechtfertigt, weil er nur zu seiner vollständigen Herstellung sich noch weitere vier Tage geschont habe und beanspruchte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Sein Anspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Zunächst erscheint es wenig glaubwürdig, daß der Kläger nach einem in vier Tagen behobenen Hautausschlage erholungsbedürftig gewesen wäre. Aber selbst wenn sich nach seiner Genesung tatsächlich noch eine weitere Schonung empfohlen hätte, würde sein

Ausbleiben über den Tag der von dem Krankenkassenarzte festgestellten Genesung und Arbeitsfähigkeit hinaus doch nur mit Erlaubnis des Beklagten zulässig gewesen sein. Diese Erlaubnis hat aber der Kläger nicht eingeholt. Sein Ausbleiben war daher ebenso eigenmächtig als unbefugt. Der Beklagte befand sich also im vollen Rechte, wenn er den Kläger, als er sich am fünften Tage nach seiner Genesung einfand, wegen unbefugten Verlassens der Arbeit entlassen hat. (§ 82, lit. f Gew. O.) Erwies sich aber die Entlassung als berechtigt, dann war der angeklagte Entschädigungsanspruch grundlos erhoben und abzuweisen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 867.

Ein Friseurgehilfe, der während der Zeit seiner Verwendung Branntwein trinkt und davon trotz wiederholter Verwarnungen nicht abläßt, kann wegen beharrlicher Vernachlässigung seiner Pflichten ohne Kündigung entlassen werden. (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. März 1901, Cr. I, 116/1.

Die Klage eines entlassenen Friseurgehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der durchaus glaubwürdigen Aussage des als Zeugen unter Eid vernommenen Lehrlings Karl J. wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger wiederholt während der Stunden, in denen er beschäftigt war, Branntwein und anderweitige geistige Getränke zu sich genommen hat, daß Verwarnungen fruchtlos geblieben sind und daß er am Tage seiner Entlassung betrunken gewesen ist. Wenn nun auch deshalb noch nicht behauptet werden kann, daß der Kläger der Trunksucht verfallen sei und auf Grund der Bestimmung des § 82, lit. c Gew. O. habe entlassen werden können, so kann darüber doch nicht ohneweiters hinweggegangen werden. Die Verwendung des Friseurgehilfen ist von wesentlich anderer Art als die eines Werkstättenarbeiters. Während dieser zumeist gar nicht Gelegenheit hat, mit Kunden zu verkehren, bringt jenen die gewerbliche Tätigkeit fortwährend in unmittelbare Berührung mit der Kundschaft. Es ist daher selbstverständlich, daß in Bezug auf geistige Getränke an die Enthaltsamkeit eines Friseurgehilfen ganz andere Anforderungen gestellt werden müssen als an jene eines in der Werkstätte oder im Freien beschäftigten Arbeiters. Diesen erhöhten Anforderungen entsprechend, wird es der Friseurgehilfe als eine aus dem Arbeitsverhältnisse sich ergebende Pflicht anzusehen haben, in den Stunden seiner Beschäftigung den Genuß geistiger Getränke, namentlich jene des Branntweines, vollständig zu meiden. Denn es kann keinem Zweifel

unterliegen, daß das Trinken alkoholhältiger Flüssigkeiten mehr als in einer Richtung geeignet ist, die anstandslose Bedienung der Kundschaft zu beeinträchtigen. Bei dem Genusse von Branntwein verursacht schon der aus dem Munde dringende Geruch allein eine arge Belästigung der Kundschaft. Der Kläger hat also, wenn er auch nicht gerade der Trunksucht verfallen ist, doch seine Pflichten vernachlässigt und dies in beharrlicher Weise getan, da er ungeachtet wiederholter Verwarnungen immer wieder während der Beschäftigungszeit geistige Getränke zu sich genommen und unmittelbar vor seiner Entlassung sich sogar berauscht hat. Dadurch hat er aber nach § 82, lit. f Gew. O. Grund zu seiner Entlassung gegeben.

Nr. 868.

Entlassung eines Bäckergehilfen wegen wiederholten Beiseiteschaffens von Gebäckssorten (§ 82, lit. f Gew. O.), Überflüssigkeit der vorgängigen Einleitung eines Strafverfahrens. (§ 191 Z. P.O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 16. März 1903, Cr. II, 59/3.

Der Bäckermeister A. machte die Wahrnehmung, daß sein Gehilfe im vergangenen Winter mehrere Male Butterkipfel versteckte. Als er ihn einmal hiebei betrat, bat ihn der Gehilfe um Verzeihung und versprach, daß dies nicht mehr vorkommen werde.

Als später der Meister an einem Tage 9 Stück Gebäck fand, die der Gehilfe bei Seite geschafft und versteckt hatte, entließ er ihn.

Die Klage des Gehilfen auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht fand es nicht für notwendig, die Akten im Sinne des § 191 Z. P. O. dem Strafrichter zur Erledigung in der Richtung abzutreten, ob die Tathandlung sich als Diebstahl qualifiziert, denn sie beinhaltet jedenfalls eine beharrliche Pflichtverletzung, welche den Gewerbeinhaber nach § 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Lösung ohne Kündigung berechtigt. Nachdem Kläger bereits einmal im Winter wegen des unberechtigten Versteckens von Bäckerwaren eindringlichst ermahnt wurde, er aber selbst zugibt, daß er ohne Wissen und ohne Willen des Meisters mehrere Male in der Woche Gebäck bei Seite legte, um es zu essen, so kann hierin nur eine beharrliche Verletzung des Verbotes erblickt werden und läßt sich aus der Anzahl der am 11. März gefundenen Kipfel schließen, daß die Verantwortung des Klägers, er wollte bloß seinen Hunger stillen, keinen Anspruch auf Stichhältigkeit hat.

Nr. 869.

Wenn der Hilfsarbeiter aus Anlaß des Begräbnisses seiner Mutter durch zwei Tage von der Arbeit wegbleibt, so liegt darin kein unbefugtes Verlassen der Arbeit. (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Dezember 1902, Cr. II, 1563/2.

In Stattgebung des vom Kläger gestellten Begehrens wurde Beklagter verurteilt, ihm den Lohn für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist zu bezahlen.

Gründe: Beklagter hat sich zur Begründung der Entlassung auf die Bestimmungen des § 82, lit. f Gew. O. berufen und unbestritten vorgebracht, daß Kläger am 20. und 21. November 1902 der Arbeit ferngeblieben sei, ohne ihn in Kenntnis zu setzen.

Abgesehen davon, daß die berufene Gesetzesstelle eine solche Verständigung des Arbeitgebers nicht ausdrücklich festsetzt, so kommt im vorliegenden Falle noch in Erwägung, daß Kläger nicht leichtsinnig oder aus sonst unstichhältigen Gründen die Arbeit unterbrach, weil er unbestritten am 19. November 1902 die Nachricht von dem Tode seiner Mutter erhalten hatte, somit aus Gründen der kindlichen Pietät handelte und der von ihm zu den Vorbereitungen für das Leichenbegängnis und für das Begräbnis in Anspruch genommene Zeitraum von zwei Tagen nach Ansicht des Gewerbegerichtes (§ 272 Z. P. O.), das Maß des Notwendigen gewiß nicht überschreitet. Hiezu kommt noch, daß Beklagter selbst Kenntnis von dem Trauerfalle hatte und daher eine Verständigung desselben über die Gründe des klägerischen Ausbleibens als überflüssig erscheinen konnte.

Ein unbefugtes Verlassen der Arbeit lag also nicht vor.

Nr. 870.

Die besondere Verwarnung, die bei unvorsichtigem Umgehen mit Feuer und Licht der Entlassung eines Arbeiters vorauszugehen hat, wird durch den Anschlag der feuerpolizeilichen Vorschriften (Verbote) oder durch Einbeziehung derselben in die Arbeitsordnung ersetzt. (§ 82, lit. g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Februar 1901, Cr. I, 66/1.

Der Kläger war in der Dampfmühle der beklagten Firma mit dem Aufschütten von Weizen in die zu den oberen Stockwerken führenden Aufzüge beschäftigt. Eines Tages wurde er bei dem Rauchen einer Zigarette betreten und deshalb sofort entlassen. Er hielt die Entlassung für ungerechtfertigt, weil weder eine Feuersgefahr entstanden noch eine persönliche Verwarnung vorausgegangen sei.

Die beklagte Firma verwies auf das in allen Gängen und Arbeitsräumen angeschlagene Verbot des Rauchens und auf Art. XI der dem Kläger gehörig kundgemachten Arbeitsordnung, der lautet: „In allen Räumlichkeiten des Mühlenetablissements, in den Magazinen, Werkstätten und in den Hofräumen ist das Tabak- und Zigarrenrauchen und auch das Tabakkauen auf das strengste verboten; desgleichen ist es verboten, Tabak und Zigarren auch nur in das Mühlenetablissement mitzunehmen."

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Rauchen von Zigaretten in einer Mühle ist unstreitig mit der Gefahr einer Entzündung des sich beim Mahlen bildenden und in die Zuleitungen eindringenden Staubes verbunden und muß daher unter allen Umständen als ein den Betrieb und das Personal gefährdendes, unvorsichtiges Umgehen mit Feuer und Licht bezeichnet werden. Eines der beiden Erfordernisse des im § 82, lit. g Gew. O. vorgesehenen Entlassungsgrundes war also vorliegenden Falls zweifellos vorhanden.

Aber auch das weitere Erfordernis einer vorausgegangenen Verwarnung war in diesem Falle gegeben. Denn die Verwarnung beschränkt sich in der Regel auf den Vorhalt eines Verbotes oder einer Gefahr. Mitunter weist sie noch auf die Folgen der Verbotsüberschreitung oder der Herbeiführung einer Gefahr hin. Es ist nun nicht einzusehen, warum ein solcher Vorhalt nicht auch in der Art erfolgen könnte, daß er als allgemein geltendes Verbot in den Arbeitsräumen angeschlagen oder in die Arbeitsordnung aufgenommen und mit der Verlautbarung derselben den Arbeitern zur Kenntnis gebracht wird.

Der Kläger hält allem Anscheine nach die Begriffe Verwarnung und Verweis nicht auseinander. Nur der Verweis wird von Fall zu Fall persönlich erteilt. Denn er setzt voraus, daß eine Verbotsüberschreitung oder eine die Sicherheit gefährdende Handlung bereits begangen worden ist; er kann also gar nicht anders als erst im Übertretungsfalle und bloß persönlich ausgesprochen werden. Zu einer Verwarnung reicht aber, wie oben ausgeführt wurde, schon die allgemeine Bekanntmachung eines Verbotes oder der an die Gesamtheit der Arbeiter gerichtete Hinweis auf eine bestehende Gefahr aus.

Hienach ist der Kläger von dem Zeitpunkte an gewarnt gewesen, in dem das Verbot des Rauchens zu seiner Kenntnis gelangt ist. Diese Kenntnis hat der Kläger zugestandenermaßen nicht allein durch Anschlag des Verbotes in allen Arbeitsräumen und Gängen, sondern auch dadurch erlangt, daß das Verbot in die Arbeitsordnung aufgenommen und mit dieser ihm gehörig verlautbart worden ist.

Die Entlassung des Klägers auf Grund der Bestimmung des § 82, lit. g Gew. O. war daher in jeder Hinsicht begründet.

Nr. 871.

Epilepsie kann bei einem Zuckerbäckergehilfen als abschreckende Krankheit angesehen werden. (§ 82, lit. h Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 17. März 1953, Cr. II, 114/3.

Der bei dem Beklagten als Zuckerbäckergehilfe beschäftigt gewesene Kläger erlitt einige Tage nach dem Dienstantritte während der Verrichtung seiner Arbeiten einen epileptischen Anfall mit den hiebei gewöhnlichen Begleiterscheinungen, so daß er einen halben Tag nicht arbeiten konnte und vom Beklagten alsbald ohne Kündigung entlassen wurde. Der Kläger gibt zu, in Zeiträumen von zwei bis drei Monaten von epileptischen Anfällen heimgesucht zu werden und von seinem Zustande bei seiner Aufnahme keine Erwähnung getan zu haben, da seine Arbeitsfähigkeit hiedurch nicht wesentlich alteriert werde.

Das auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Den beklagterseits geltend gemachten Entlassungsgrund der Unfähigkeit des Klägers zur vereinbarten Arbeit im Sinne des §. 82, lit. b Gew. O. erkannte das Gericht nicht als vorhanden an, da die Angaben des Klägers, nur selten (in Zwischenräumen von zwei bis drei Monaten) an den Anfällen zu leiden, durch das ärztliche Gutachten bestätigt werden, demnach der eine Arbeitsunterbrechung bedingende krankhafte Zustand nur vorübergehender Natur ist und die Arbeitsunfähigkeit während jener Anfälle nur längstens einen halben Tag andauert.

Wohl aber mußte das Gericht die Entlassung des Klägers nach § 82, lit. h Gew. O. als begründet erkennen, da diese Krankheit zur Zeit der Anfälle auf viele in hohem Grade abschreckend und bestürzend einwirkt und es insbesondere in dem Gewerbebetriebe des Beklagten (Zuckerbäckerei) nicht nur auf eine ganz besondere Reinlichkeit, sondern auch auf eine peinliche Vermeidung aller irgend ein Gefühl von Ekel oder Scheu erregenden Verhältnisse und Umstände ankommt, so daß dem Beklagten nicht einmal zugemutet werden kann, bei der vielfach verbreiteten Scheu vor jener Krankheit zum offenbaren Nachteil seines Geschäftes den Kläger noch weiter in demselben zu verwenden.

Nr. 872.

Das Einrücken eines Hilfsarbeiters zu einer 13tägigen Waffenübung bildet keinen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Mai 1902, Cr. III, 1094/2.

Nach der Darstellung des Beklagten mußte der Kläger am 5. Mai 1902 zu einer 13tägigen Waffenübung einrücken. Hiedurch

wurde nach Anschauung des Beklagten schon an und für sich das Dienstverhältnis gelöst. Kläger habe sich überdies am 4. Mai 1902 vom Buchhalter des Beklagten den ganzen ihm bis einschließlich 4. Mai 1902 gebührenden Lohn auszahlen lassen. Dadurch habe Kläger zu erkennen gegeben, daß er selbst die Auflösung des Lohnverhältnisses verlange, weshalb auch sein Dienstposten vom Beklagten sofort mit einem neuen Hilfsarbeiter besetzt worden sei. Das Arbeitsbuch wurde dem Kläger bei der Lohnauszahlung am 4. Mai 1902 nicht ausgefolgt, es wäre ihm jedoch übergeben worden, wenn er es verlangt hätte. Am 17. Mai 1902 kam Kläger zurück und übernachtete bei dem Beklagten ohne sich diesem vorzustellen und ohne zu fragen, ob er wieder eintreten könne. Als der Beklagte am nächsten Tage den Kläger erblickte, erklärte er ihm, daß sein Posten schon besetzt sei. Dem auf Kündigungsentschädigung gestellten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Umstand, daß Kläger zu einer 13tägigen Waffenübung einrücken mußte, vermag für sich weder nach den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 1160—1162 a. b. G. B.), noch nach jenen der Gewerbeordnung (§§ 82—84) eine Auflösung des Lohnverhältnisses zu bewirken.

Dadurch, daß der Kläger am 4. Mai 1902 die Auszahlung seines gesamten bis 4. Mai 1902 laufenden Lohnes verlangte, hat keineswegs im Sinne des § 863 a. b. G. B. den Willen zu erkennen gegeben, daß er die Auflösung des Lohnverhältnisses verlange. Von einer stillschweigend vereinbarten Auflösung des Lohnvertrages kann vorliegend umsoweniger die Rede sein, als dem Kläger das Arbeitsbuch am 4. Mai 1902 nicht ausgefolgt wurde, während, wenn damals eine Lösung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden hätte, es nach § 80c der Gew. O. Pflicht des Beklagten gewesen wäre, dem Kläger das Arbeitsbuch auszuhändigen. Wenn daher der Beklagte am 18. Mai 1902 den Kläger nicht mehr zur Arbeit zugelassen hat, so hat er damit den letzteren grundlos aus der Arbeit entlassen.

Nr. 873.

Ein erkrankter Gehilfe ist nicht verpflichtet, selbst einen Aushelfer zu stellen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. November 1902, Cr. III, 2312/2.

Dem Anspruche des Klägers (Bäckergehilfe) auf Vergütung des Lohnes für die vereinbarte 3tägige Kündigungsfrist im Betrage von 8 K 58 h wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der in dem klägerischen Krankenbüchel enthaltenen Bestätigung, wonach Kläger in der Zeit vom 25. Oktober bis 1. November 1902 im Krankenstande sich befand und Krankenunterstützung erhielt, hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß Kläger in der angegebenen Zeit krank und arbeitsunfähig war. Mit Rücksicht hierauf kann von einem unbefugten Verlassen der Arbeit seitens des Klägers, durch welches der Beklagte gemäß § 82, lit. f der Gew. O. zur sofortigen Entlassung des ersteren berechtigt worden wäre, keine Rede sein.

Kläger hat am 27. Oktober 1902 dem Beklagten allerdings keinen Aushelfer geschickt, er war dazu aber auch nicht verpflichtet und konnte nicht deshalb entlassen werden. Seine Krankeit ist, da sie erst 2 Tage dauerte und da ein Selbstverschulden des Klägers an seiner Arbeitsunfähigkeit vom Beklagten gar nicht behauptet wird, gleichfalls kein Entlassungsgrund nach § 82, lit. h Gew. O.

Kläger wurde also grundlos und ohne daß ihm die vereinbarte Kündigungsfrist ganz oder auch nur zum Teile gewährt wurde, entlassen, dem Klagebegehren war also gemäß § 84 Gew. O. Folge zu geben. Der Umstand, daß Kläger in der Zeit vom 25. Oktober bis 1. November 1902 Krankenunterstützung genoß, ist im Hinblicke auf den Wortlaut des § 84 Gew. O. auf seinen Anspruch ohne jeden Einfluß.

Nr. 874.

Die Vereinbarung eines im Gesetze nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes (Erscheinen in betrunkenem Zustande zur Arbeit) ist rechtswirksam. (§ 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. März 1902, Cr. IV, 602/2

Kläger war beim Beklagten als Geschäftsdiener bedienstet. Wegen wiederholter Trunkenheit wurde ihm im Sommer gekündet, vor Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist jedoch das Dienstverhältnis auf Ersuchen des Klägers vom Beklagten unter dem Vorbehalte fortgesetzt, daß Kläger sofort entlassen werden würde, wenn er noch einmal betrunken ins Geschäft kommen würde. Da Kläger, wie schon mehrmals vorher, am 21. März 1903 wieder in trunkenem Zustande ins Geschäft kam, wurde er vom Beklagten entlassen.

Das Begehren des Klägers auf Vergütung seines Lohnes für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger gibt zu, daß er im Sommer 1901 mit dem Beklagten ein Übereinkommen in dem Sinne getroffen hat, daß er

sofort entlassen werden kann, wenn er betrunken ist. Da die Festsetzung der Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der freien Übereinkunft vorbehalten ist (§ 72 Gew. O.), so obwaltet auch kein Anstand gegen die Zulässigkeit dieser Vereinbarung, da sie nicht gegen die Gesetze verstößt. Abgesehen davon ergibt sich aus den Aussagen der Zeugen, daß der Kläger der Trunksucht ergeben war und wiederholt ermahnt wurde, daß also der Entlassungsgrund des § 82, lit. c Gew. O. vorliegt. Daß der Kläger auch am 21. März betrunken war, haben die zwei Zeugen zuverlässig beobachtet. Die Entlassung des Klägers war daher keineswegs eine grundlose.

Nr. 875.

Es ist nicht gerechtfertigt, einem Lehrlinge, der sich während der Arbeitszeit stets tadellos betragen hat, die Bestätigung des ordentlichen Betragens im Entlassungszeugnisse aus dem Grunde zu verweigern, weil er die Verrichtung häuslicher Arbeiten abgelehnt hat und an einzelnen Sonntagen spät nach Hause gekommen ist. (§ 104, Abs. 1, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Februar 1901, Cr. II, 73/1.

Der Kürschnerlehrling Raimund O. belangte durch seinen Vater und gesetzlichen Vertreter den Kürschnermeister Karl Sch. auf Ausstellung eines Entlassungszeugnisses. Der Beklagte erklärte sich hiezu bereit, weigerte sich aber, hierin zu bestätigen, daß Kläger sich während der Lehrzeit ordentlich betragen habe. Kläger sei oft — allmonatlich wenigstens einmal — an Sonntagen spät abends nach Hause gekommen und habe die Verrichtung häuslicher Arbeiten jedesmal barsch abgelehnt. An dem Verhalten des Klägers während der Arbeitszeit und bei der Arbeit fand der Beklagte nichts auszusetzen.

Dem Klagebegehren wurde mit dem Beifügen stattgegeben, daß das Zeugnis auch eine Bescheinigung über das Betragen des Klägers während der zugebrachten Lehrzeit zu enthalten und günstig zu lauten hat.

Gründe: Die Weigerung des Beklagten stellt sich aus dem Grunde als ungerechtfertigt dar, weil der Beklagte selbst das Verhalten des Klägers bei der Arbeit als einwandfrei bezeichnet, die Ablehnung häuslicher Arbeiten den Bestimmungen der §§ 76 und 100, Abs. 1 Gew. O. entspricht und das späte Nachhausekommen an einzelnen Sonntagen nicht ausreicht, um das Betragen des Lehrlings als „nicht ordentlich“ zu bezeichnen.

Nr. 876.

Zeitweises Verwenden des Lehrlings zu Botengängen berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses, wenn die der Dauer des Lehrverhältnisses entsprechende gewerbliche Ausbildung dadurch nicht beeinträchtigt wird. (§§ 100 und 101, Z. 2, lit. b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 18. April 1902, Cr I 275/2.

Die Klage des minderjährigen Johann Z., vertreten durch seine Mutter und Vormünderin Walburga Z. gegen den Uhrmacher Anton V. wegen Ausstellung eines Lehrzeugnisses wurden abgewiesen.

Gründe: Die Klägerin stützt die von ihr vorgenommene Wegnahme ihres Sohnes aus der Lehre beim Beklagten darauf, daß er hauptsächlich zu Botengängen verwendet wurde und daher seine gewerbliche Ausbildung vernachlässigt worden sei. Sie beruft sich demnach auf § 101, Abs. 2, lit. b Gew. O., wonach die Auflösung des Lehrverhältnisses von Seite des Lehrlings respektive seiner gesetzlichen Vertreter dann erfolgen kann, wenn der Lehrherr die ihm obliegenden Pflichten (§ 100 Gew. O.) gröblich vernachlässigt. Der von der Klägerin versuchte Beweis über die von ihr behaupteten Umstände kann jedoch nicht als gelungen angesehen werden, da die Zeugen Johann L. und Friedrich St. zwar angegeben haben, dem Lehrling bei Geschäftsgängen begegnet zu sein, jedoch über die Zahl und Dauer dieser Gänge keine bestimmte Auskunft geben konnten.

Der Beklagte stellt auch gar nicht in Abrede, den Lehrling zu Geschäftsgängen verwendet zu haben. Dies ist auch zulässig, insoweit der Lehrling dadurch nicht in seiner gewerblichen Ausbildung geschädigt wird.

Durch die Aussage des Zeugen Vinzenz S., welcher im Geschäfte des Beklagten als Gehilfe tätig ist und daher am ehesten über die fraglichen Vorgänge unterrichtet sein kann, wurde erwiesen, daß die Ausbildung des Lehrlings keineswegs vernachlässigt wurde, derselbe vielmehr für die in der Lehre bisher zugebrachte Zeit genügende Kenntnisse aufweist und die Verwendung des Lehrlings zu Geschäftsgängen keineswegs das zulässige Maß überschritten hat, sich vielmehr nur auf ein paar Stunden in der Woche beschränkte. Ein Urteil über die Ausbildung des Lehrlings konnten die von der Klägerin geführten Zeugen überhaupt nicht abgeben, da sie darüber gar keine Kenntnis haben können.

Es kann daher von einer Vernachlässigung der Pflichten auf Seite des Lehrherrn nicht gesprochen werden, noch weniger aber von einer „gröblichen" Vernachlässigung, und fehlen daher die gesetzlichen Voraussetzungen für den Klagsanspruch, weßhalb derselbe als unbegründet abzuweisen war.

Nr. 877.

Wenn ein Lehrling zu Arbeitsverrichtungen, wie Transportierung von Lasten u. dgl. nur in solcher Art und Dauer verhalten wird, daß sie seinen Kräften entspricht und dadurch die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings nicht beeinträchtigt wird, kann dieser wegen solcher Arbeitsleistungen keinen Anspruch aus dem Titel des Lohnvertrages erheben. (§§ 97, 99, Z. 6, 100, Abs. 2, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Jänner 1902, Cr. IV 1/2 bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes vom 3. Februar 1902, Cg. VI, 41/2.

Der minderjährige Kläger war bei dem Beklagten (Schuhmacher) durch $1^3/_4$ Jahre in der Lehre. Mit Klage vom 8. November 1901 wurde die Auflösung des Lehrvertrages wegen Verwendung des Lehrlings zu anderweitigen Arbeiten und wegen Mißhandlung durch den Werkführer begehrt. In diesem Prozesse kam es zu dem Vergleiche vom 16. November 1901, in dem der Beklagte seine Zustimmung zur Auflösung des Lehrvertrages gab. Die vorliegende auf Zahlung eines Betrages von 728 K gerichtete Klage wird nur darauf gestützt, daß der minderjährige Karl K. nicht zur Erlernung des Schuhmachergewerbes angehalten, sondern ausschließlich zur Verrichtung häuslicher Arbeiten und zur Transportierung von Waren im Gewichte bis zu 70 und 80 *kg* mittels Handwagens verwendet wurde. Bei der mündlichen Streitverhandlung berichtigte der Vater des Klägers, daß der Lehrling zwar nicht zu häuslichen Arbeiten, aber zu Geschäftsgängen insbesonders zu Gängen zu den einzelnen Stückmeistern verwendet wurde. Die hiezu verwendete Zeit habe im Durchschnitte täglich zwei Stunden betragen. Für diese Dienstleistungen, durch welche der Kläger von der Erlernung des Gewerbes abgezogen wurde, begehrt derselbe gemäß § 1152 a. b. G. B. einen angemessenen Lohn, u. zw. 8 K pro Woche, d. i. für 91 Wochen 728 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger, dessen Vater den Betrag von 728 K schon mit den Klagen Cr. IV, 2136/1 bezw. C. II, 648/1 (des Bezirksgerichtes Ottakring) aus dem Titel des Schadenersatzes eingeklagt hatte, macht nun denselben Anspruch aus dem Titel des Lohnes für von ihm vertrags- und gesetzwidrig geforderte und von ihm geleistete Hausknechtdienste gemäß § 1152 a. b. G. B. geltend. Da nach übereinstimmender Angabe beider Streitteile das beiderseitige Rechtsverhältnis ein Lehrverhältnis ist, so läßt sich die rechtliche Beurteilung der beiderseitigen Rechte und Pflichten von dem Lehrverhältnisse nicht trennen. Als Lehrling kann Kläger einen Lohn, es sei denn, daß er bedungen worden wäre, nicht fordern; denn aus §§ 97

und 99, Z. 6, Gew. O. ergibt sich, daß die Entlohnung der Dienste des Lehrlings kein Essentiale des Lehrvertrages ist. In concreto ist ein Lohn nicht bedungen und steht der Vater des Klägers selbst auf dem ganz richtigen Standpunkte, daß ein Lehrling einen Lohn nicht verlangen kann. Wie sich aus § 100, Abs. 2, Gew. O. ergibt, sind Transportierungen von Lasten durch Lehrlinge nicht schlechtweg, sondern nur insofern unstatthaft, als sie nach ihrer Art und Dauer den physischen Kräften des Lehrlings unangemessen sind. Eine Beeinträchtigung der physischen Kräfte des minderjährigen Karl K. wurde nicht behauptet und ist auch nicht anzunehmen, weil er sonst nicht in so jugendlichem Alter zum Militär assentiert worden wäre. Aber auch die Verwendung eines Lehrlings zu Geschäftsgängen ist nicht allgemein unzulässig, sondern wie sich aus § 100, Abs. 1, Gew. O. ergibt, wieder nur insofern, als er dadurch in der gewerblichen Ausbildung verkürzt wird. Allerdings behauptet dies die Klage. Nun gab aber der Vater des Klägers, im wesentlichen übereinstimmend mit dem Beklagten, zu, daß die Verwendung des Burschen zu den mehrerwähnten anderen Dienstleistungen täglich zirka zwei Stunden betrug. Mit Rücksicht auf das Verhältnis von zwei Stunden zur Dauer eines ganzen Arbeitstages kann von übermäßiger Verwendung zu anderen Diensten nicht gesprochen werden. Mit Rücksicht auf das Zugeständnis des Vaters des Klägers, daß die Verwendung des Klägers täglich zwei Stunden betrug, ist auch der Beweis und Gegenbeweis durch Zeugen darüber, daß Kläger ausschließlich nur zu Hausknechtarbeiten verwendet worden sei, überflüssig geworden. Wäre der minderjährige Kläger wirklich nur zu Hausknechtarbeiten verwendet worden, so hätte dessen im Hause wohnender Vater dem längst entgegen treten können und sollen und hätte sich nicht $1^3/_4$ Jahre passiv verhalten. Da er sich aber passiv verhielt, kann auch nicht angenommen werden, daß seine Darstellung, daß Kläger nur zu Hausknechtdiensten verwendet wurde, wahr ist.

Auch der Umstand, daß der Kläger selbst noch mit der ersten Klage Cr. IV, 1737/1 auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses geklagt hat, scheint dem nunmehrigen Vorbringen, daß Kläger nur zu Hausknechtdiensten verwendet worden sei, zu widersprechen, denn wäre dies richtig, so muß der Kläger und sein Vater schon zur Zeit der Einbringung dieser Klage von der vertrags- und gesetzwidrigen Verwendung Kenntnis gehabt haben, und würde damals nicht geradezu die Fortsetzung des Lehrverhältnisses anzustreben gewesen sein. Wie oben auseinandergesetzt, sind die vom minderjährigen Kläger geleisteten sogenannten Hausknechtdienste keineswegs von solcher Art und Dauer gewesen, daß sie als ungebührlich bezeichnet werden konnten, vielmehr sind sie Leistungen, welche von einem Lehrling verlangt

werden dürfen und auch allgemein verlangt werden und welche zu verrichten in seiner Lehrlingspflicht gelegen ist. Es besteht daher angesichts des einen Lohn nicht normierenden Lehrvertrages auch keine Pflicht des Lehrherrn zur Entlohnung dieser das richtige Maß nicht überschreitenden Dienste.

Da das Begehren sich überhaupt als grundlos herausstellt, entfiel die Prüfung der Angemessenheit des begehrten Lohnes.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 3. Februar 1902, Cg. VI, 41/2, keine Folge gegeben.

Gründe: Der Standpunkt des Klägers geht dahin, er sei gegen die Bestimmungen des Lehrvertrages vom 26. Juli 1901 und gegen die Normen der Gewerbeordnung ausschließlich in- und außerhalb des Hauses zu Hausknechtdiensten verwendet worden; er sei also zu Arbeiten bestellt worden und habe auch solche verrichtet, zu deren Leistung er vertragsmäßig nicht verpflichtet war. Er könne demnach gemäß § 1152 a. b. G. B. hiefür eine angemessene Entlohnung begehren, obwohl ihm für seine Arbeit als Lehrling allerdings kein Lohn gebühre. Diese Entlohnung berechnet er mit 728 K. Es kann nun nicht in Abrede gestellt werden, daß ein Lehrling, welcher vertragswidrig zu Dienstleistungen verwendet wird, zu welchen er nicht verpflichtet ist und durch welche seine Ausbildung leidet, Ansprüche unter Umständen auch aus dem Titel des Lohnvertrages geltend machen könne. Auf diese Frage war jedoch hier nicht weiter einzugehen, weil das Beweisverfahren die Voraussetzung einer widerrechtlichen Verwendung des Klägers nicht dargetan hat.

Nach dem Lehrvertrage war der Beklagte ausschließlich zur fleißigen Verwendung des Klägers im Gewerbe verpflichtet, analog der Norm des § 100, Abs. 1, Gew. O.

Nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens hat nun der minderjährige Kläger nur Geschäftsgänge und die Verführung von Waren, also Arbeiten im Geschäftsbetriebe vorgenommen, welche nur insofern unzulässig wären, als ihm hiedurch die zu seiner gewerblichen Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit entzogen worden wäre; daß der Lehrling zu Arbeitsverrichtungen außerhalb der Betriebsstätte des Gewerbes, wie zur Transportierung von Lasten u. dgl. verwendet wird, ist nicht nur allgemein üblich, sondern wie aus § 100, Abs. 2, Gew. O., folgt, durch daz Gesetz selbst gestattet.

Die vernommenen Zeugen haben, und zwar die vom Kläger geführten bloß im allgemeinen bestätigt, daß Kläger derartige Arbeiten leistete, die vom Beklagten namhaft gemachten hingegen, daß die

Verwendung des Lehrlings zu diesen Arbeiten keine übermäßige war. Sie gaben an, daß der Beklagte sich die Ausbildung des Klägers angelegen sein ließ, daß er einen Gehilfen sogar besonders honorierte, damit er sich mit dem Kläger eingehender beschäftige, daß dieser aber keinen Eifer zeigte, jede Gelegenheit, sich von der Arbeit ferne zu halten, benützte und bei seinen Geschäftsgängen weit über die erforderliche Zeit ausblieb.

Da demnach der Beklagte seine nach dem Vertrage und dem Gesetze ihm gegen den Kläger obliegenden Verpflichtungen nicht verletzte, fehlt jeder rechtliche Grund, diesem eine Entlohnung für seine Dienstleistungen zuzusprechen.

Der Berufung konnte daher keine Folge gegeben werden.

Nr. 878.

Kündigung des Lehrverhältnisses infolge andauernd harter und ungerechter Behandlung des Lehrlings durch den Lehrherrn. (§§ 102 a und 104 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. April 1902, Cr. I, 170/2.

Der Klage des minderjährigen Franz L., vertreten durch seinen Vater Josef L, wider den Schlossermeister Franz St. auf Feststellung, daß das Lehrverhältnis infolge Kündigung gemäß § 102 a Gew. O. aufgelöst und der Beklagte schuldig sei, über die bei ihm zugebrachte Lehrzeit ein Lehrzeugnis gemäß § 104 Gew. O. auszustellen, wurde stattgegeben.

Gründe: Aus den Aussagen der vernommenen Zeugen geht hervor, daß die Behandlung des Lehrlings seitens des Beklagten eine harte und ungerechte war, da dieselben übereinstimmend bestätigten, daß der Beklagte dem Lehrling häufig Kopfstücke und Stöße versetzte, sogar mit Gläsern und Häferln nach demselben warf. Zu diesem Vorgehen war der Beklagte nicht in Ausübung des dem Lehrherrn zustehenden Züchtigungsrechtes befugt, da dieses Recht nur Anwendung findet, wenn der Lehrling wirklich Strafe verdient, keineswegs aber dahin erweitert werden kann, daß bei jedem unbedeutenden Anlasse sofort Schläge verabreicht und statt einer Zurechtweisung Beschimpfungen vorgebracht werden.

Diese Ausschreitungen können demnach weder gerechtfertigt noch entschuldigt werden, mit Rücksicht auf die Freisprechung des Lehrlings von der Anklage wegen Diebstahles war es auch unzulässig, demselben das angebliche Verbrechen trotzdem vorzuhalten.

Es zeigt von einer Voreingenommenheit und Gehässigkeit, dem Lehrling vorzuhalten, derselbe werde noch ins Landesgericht kommen, wie vom Zeugen K. bestätigt wurde, und auch die Bezeichnung des Lehrlings als Eisenbahnergesindel, die der Zeuge A. bestätigte, ist eine ganz unbegründete und kränkende Beleidigung. Aus dem Zusammenhalte dieser Vorfälle wurde die Überzeugung gewonnen, daß die Behandlung des Lehrlings tatsächlich eine dauernd harte und ungerechte war, daher dem Kläger das Recht zustand, im Sinne des § 102 a Gew. O. das Lehrverhältnis zu kündigen und seinen Sohn aus der Lehre beim Beklagten wegzunehmen. Es war demnach dem Klagebegehren stattzugeben, das Lehrverhältnis durch rechtmäßige Kündigung als aufgelöst zu erklären und der Beklagte zur Ausstellung des Zeugnisses über die vollstreckte Lehrzeit zu verhalten.

Nr. 879.

Die regelmäßige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zur Nachtzeit zu gewerblichen Beschäftigungen begründet einen Auflösungsgrund. (§§ 82 a, lit. a und 95 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Mai 1901, Cr. II, 189/1.

Die in der Zigarettenhülsenerzeugung beschäftigte Sophie P. gab zu, daß sie am 3. Mai ohne Kündigung das Arbeitsverhältnis verließ, machte aber den Austrittsgrund des § 82 a, lit. a, Gew. O. geltend. Obgleich sie das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, mußte sie wiederholt über acht Uhr abends arbeiten. Zuletzt wurde sie am 27. und 28. April von Samstag auf Sonntag volle $23^1/_2$ Stunden von 7 Uhr früh bis zum nächsten Morgen nach 6 Uhr, und am 30. April von 8 Uhr abends bis nach Mitternacht zur Arbeit angehalten. Damit sie sich wach erhalte, bekam sie Kaffee.

Josef W. wurde zur sofortigen Ausfolgung des Arbeitsbuches verurteilt; sein in der Gegenklage gestelltes Begehren wegen Fortsetzung des Lohnverhältnisses wurde abgewiesen.

Gründe: Die Gewerbeordnung verbietet im § 95 die Verwendung eines noch nicht 16 Jahre alten Hilfsarbeiters zur Nachtarbeit, das ist zur Arbeit zwischen 8 Uhr abends und 5 Uhr morgens. Diesem gesetzlichen Verbote liegt offenbar die Erkenntnis zu Grunde, daß die Einschränkung der Arbeitszeit auf die Tagesstunden vorwiegend im Interesse der Gesundheit des jugendlichen Arbeiters geboten erscheint. Das Verbot ist also ein Bestandteil der dem öffentlichen Rechte angehörenden Arbeiterschutzvorschriften, auf die weder von dem jugendlichen Hilfsarbeiter noch von seinen Angehörigen verzichtet werden kann. §. 82 a, lit. a Gew. O. berechtigt den Hilfsarbeiter,

die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen, wenn er sie ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann. Ein Zuwiderhandeln des Gewerbeinhabers gegen jene Vorschriften, durch die eine Schädigung der Gesundheit des Hilfsarbeiters hintangehalten werden soll, wird daher — abgesehen von der hiedurch begründeten Übertretung — zumeist auch den Hilfsarbeiter oder dessen gesetzlichen Vertreter zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Im gegebenen Falle konnte an dem Vorhandensein dieses Auflösungsgrundes um so weniger gezweifelt werden, als Sophie P. nicht etwa nur wenige Stunden nach 8 Uhr, sondern auch über Mitternacht hinaus zur Arbeit angehalten wurde und durch Verabreichung von Kaffee wach erhalten werden mußte. Daß die Gesundheit des Hilfsarbeiters bereits ernstlich Schaden genommen hätte, ist nach dem Wortlaute des § 82 a, lit. a, Gew. O. nicht nötig. Hienach war Sophie P. berechtigt, am 2. Mai ohne Kündigung die Arbeit zu verlassen und die Aushändigung ihres Arbeitsbuches zu verlangen (§ 80 c, Abs. 2, Gew. O.).

Es war daher dem Antrage der Sophie P. auf Rückgabe des Arbeitsbuches stattzugeben, das auf Verhaltung derselben zur Rückkehr gerichtete Klagebegehren des Josef W. hingegen abzuweisen.

Nr. 880.

1. Hilfsarbeiter, die im Akkordlohne stehen, haben Anspruch auf Entschädigung für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenngleich die Entlassung ohne Kündigung vereinbart war (§ 77, 72, 83 Gew. O., § 1155, 1160 a. b. G. B.).

2. Auslegung der Arbeitsordnung im Zweifel zum Nachteil des Unternehmers (§ 915 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Oktober 1902, Cr. I, 853/2, teilweise abgeändert durch Entscheidung des Landesgerichtes Wien vom 20. November 1902, Cg. VI, 550/2.

Die Kläger standen in dem von der beklagten Firma betriebenen Elektromobilwerke als Eisendreher, Hobler, Mechaniker, Wagnergehilfen gegen Akkordlohn mit vereinbarten Kündigungsausschluß in Arbeit. Am 20. September 1902 wurde der Betrieb des Unternehmens von der Polizeibehörde gesperrt; am 22. September 1902 wurden den Arbeitern die Arbeitsbücher ohne die vorschriftsmäßigen Eintragungen ausgefolgt. Die Kläger forderten nun Entschädigungen einerseits für die unfertige Akkordarbeit, andererseits wegen Unterlassung der vorgeschriebenen Eintragungen in den Arbeitsbüchern.

In ersterer Beziehung wurde dem Klagebegehren teilweise stattgegeben. Das weiters gestellte Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Zunächst ist die Frage zu entscheiden, ob die Einwendung der Beklagten, daß den vorgenannten vier Klägern sowie auch den Arbeitern Adalbert L., Karl R, Franz Sch., Johann Sch., Franz B., Andreas D. und Rudolf Sch., welche gleichfalls die Entschädigung für die ohne ihr Verschulden unvollendet gebliebenen Akkordarbeiten ansprechen, der Akkordpreis mit Rücksicht auf die Bestimmung des § 5, Punkt 21 der in ihrem Betriebe geltenden Arbeitsordnung nicht zustehe, zu treffe, respektive ob die vorbezogene Bestimmung der Arbeitsordnung auf den vorliegenden Fall Anwendung finde. Obwohl die Kläger behaupten, daß ihnen seinerzeit die Arbeitsordnung nicht mitgeteilt worden war, konnte das Gericht von der Feststellung dieses Umstandes absehen, weil selbst, wenn die Arbeitsordnung seinerzeit den mit den Klägern als Akkordarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträgen zu Grunde gelegt worden wäre, die Beklagten sich im vorliegenden Falle nicht auf § 5, Punkt 21 der Arbeitsordnung berufen können. Denn dieser Punkt lautet dahin, daß Arbeiter, welche vor Beendigung ihres Akkordes austreten oder wegen Nichtbeachtung der Arbeitsordnung entlassen werden, keinen Akkordanspruch, sondern nur Anspruch auf den entfallenden Stundenlohn bis zur Stunde der Entlassung haben.

Weder die eine noch die andere Voraussetzung trifft zu, da die Kläger nicht aus der Arbeit ausgetreten sind und zu ihrer Entlassung keinen Grund gegeben haben. Aus der Verhandlung hat sich vielmehr ergeben, daß anläßlich der von der Polizeibehörde vorgenommenen Sperre des Betriebes die Kläger am 22. September aus der Arbeit entlassen worden sind, wie noch des näheren ausgeführt werden wird. Dagegen mußte sich das Gericht die Beantwortung der Frage vorlegen, ob den Klägern, obwohl Kündigungsausschluß vereinbart war, ein Anspruch auf Entschädigung für den unvollendet gebliebenen Akkord zusteht.

Die Bestimmungen der Gewerbeordnung geben darüber keinen Aufschluß. Aus der Bestimmung des § 77 Gew. O., daß Arbeiter erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der übernommenen Akkordarbeit auszutreten berechtigt sind, ableiten zu wollen, daß, weil diese Gesetzesstelle bezüglich des Arbeitgebers keine Bestimmung enthält, derselbe bei vereinbartem Kündigungsausschlusse berechtigt erscheint, den Akkordarbeiter auch vor vollendetem Akkorde unter allen Umständen entlassen zu können, würde dem Grundsatze „Gleiches Recht für alle“ widerstreiten; zudem wäre der Akkordarbeiter, dem beim Abschlusse des Akkordvertrages ein bestimmter Verdienst in Aussicht gestellt war, wenn dem Arbeitgeber das Recht der sofortigen Entlassung beim Kündigungsausschlusse auch vor Vollendung des Akkordes unter allen Umständen eingeräumt wurde, schlechter gestellt als

ein gewöhnlicher Wochenarbeiter, was wohl nicht die Absicht des Gesetzgebers gewesen sein kann.

Aus der Bestimmung des § 1160 a. b. G. B., auf welche nach § 72 Gew. O. zur Beantwortung der vorangeführten Frage zu greifen war, geht hervor, daß Arbeiter, welche zur Vollendung eines gewissen Werkes bestellt worden sind, ohne rechtmäßigen Grund vor vollendetem Werke nicht verabschiedet werden können. Welche Gründe als zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsvertrages rechtmäßig angesehen werden, wird in dieser Gesetzesstelle nicht gesagt.

Es erscheint aber nach § 7 a. b. G. B. gerechtfertigt, wenn als rechtmäßige „Gründe" jene Gründe des § 82 Gew. O. aufgefaßt werden, welche den Gewerbeinhaber zur sofortigen Entlassung berechtigen.

Liegt aber ein solcher Entlassungsgrund nicht vor, dann erscheint der Arbeiter nach § 1155 b. G. B. berechtigt, eine angemessene Entschädigung für die ohne sein Verschulden unvollendet gebliebene Akkordarbeit zu begehren.

Aus diesen Erwägungen wurde, da den Klägern die Vollendung der Akkordarbeiten durch ihre Entlassung unmöglich gemacht wurde, da ferner die Kläger zu dieser Entlassung keinen Grund gegeben haben, die Frage bezüglich der Entschädigungspflicht für die unvollendet gebliebenen Akkordarbeiten bejaht.

Das k. k. Landesgericht Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten hat mit Entscheidung vom 20. November 1902, Cg. VI, 550/2, der Berufung der Beklagten keine Folge gegeben.

Gründe: Es erscheint angemessen, vorerst die Berufung der Beklagten zu besprechen. Diese steht auf dem Standpunkte, daß mit Rücksicht auf den Ausschluß einer Kündigungsfrist die Entschädigungsansprüche der Akkordarbeiter unbegründet seien. Der Berufungssenat hat sich jedoch der Ansicht der I. Instanz, die dieses Begehren für gerechtfertigt hielt, angeschlossen.

Wie die I. Instanz richtig ausgeführt hat, kann aus der Norm des § 77 Gew. O. nicht geschlossen werden, daß der Akkordarbeiter vor Beendigung der Arbeit ohne Anspruch auf Entschädigung entlassen werden darf und est ist auch richtig, daß gemäß § 72 Gew. O. die Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zur Entscheidung dieser Frage herangezogen wurden, inbesondere die Norm des § 1160 a. b. G. B., wonach ein Arbeiter, der bis zur Vollendung eines bestimmten Werkes bestellt wurde, vor Vollendung desselben ohne rechtmäßigen Grund nicht verabschiedet werden darf. Allein auch die Gewerbeordnung enthält im § 83 eine Bestimmung, die für die Entscheidung der Rechtsfrage maßgebend ist.

Dieser Paragraph bestimmt nämlich, das bei Aufhören des Gewerbebetriebes, sei es infolge freiwilligen Aufgebens oder infolge des Verschuldens des Gewerbeinhabers oder eines diesen betreffenden Zufalles der vorzeitig entlassene Hilfsarbeiter Schadloshaltung begehren kann. Das Gesetz macht hiebei zwischen dem Akkordarbeiter und dem nach Zeit Entlohnten keinen Unterschied.

Es muß auch der I. Instanz darin beigepflichtet werden, daß aus der Einstellung des Betriebes seitens der Behörde kein rechtmäßiger Grund zur Entlassung abgeleitet werden kann. Die Einstellung erfolgte nicht aus einem von außen kommenden Zufall, wie z. B. einem Elementarereignis u. s. w., sondern wegen der bekannten Defraudation J., einer Persönlichkeit, welche auf die Führung der Elektromobilwerke den größten Einfluß hatte. Es liegt hierin daher mindestens ein den Gewerbeinhaber treffender Zufall, dessen Folgen er gemäß § 1311 a. b. G. B. selbst zu tragen hat und der ihn nach § 83 Gew. O. dem Arbeiter gegenüber ersatzpflichtig macht.

Es steht daher fest, daß nach den Bestimmungen des Gesetzes die Akkordarbeiter, gleich wie die Arbeiter mit Zeitlohn, im vorliegenden Falle Schadloshaltung verlangen können. Allerdings besteht diese Schadloshaltung nicht, wie sie behaupten, in dem ganzen Betrage, denn sie sonst ins Verdienen gebracht hätten, sondern gemäß § 1155 a. b. G. B. nur in einer angemessenen Entschädigung.

Es ist jedoch weiters zu untersuchen, ob dieser Grundsatz auch im vorliegenden Falle gilt, wo durch die Eintrittsscheine, die den Satz enthalten, der Arbeiter trete ohne gegenseitige Kündigung ein, und durch § 9, Punkt 29 der Arbeitsordnung, der normiert, daß der Austritt des Arbeiters und die Entlassung jederzeit ohne vorausgegangene Kündigung erfolgen könne, die Kündigungsfrist ausgeschlossen wurde.

§ 5, Punkt 21 der Arbeitsordnung bestimmt, daß Akkordarbeiter, welche vor Beendigung ihres Akkordes austreten, keinen Akkordanspruch haben, sondern nur den auf den geringeren Stundenlohn. Der von dem Austritte ohne Kündigung gebrauchmachende Akkordarbeiter erleidet also nach der Arbeitsordnung einen materiellen Schaden, indem er den Mehrverdienst als Akkordarbeiter, den Zeuge R. mit 40 Prozent veranschlagte, verliert. Es ist also auf den Austritt des Arbeiters vor Beendigung des Werkes ein für diesen sehr empfindlicher materieller Nachteil angedroht. Was bei sofortiger Entlassung des Arbeiters seitens des Unternehmers ohne die Voraussetzungen des Punktes 29 (Nichtbeachtung der Arbeitsordnung, was hier nicht in Frage kommt) zu geschehen habe, ist in der Arbeitsordnung nicht gesagt.

Vor allem ist hervorzuheben, daß die Akkordarbeit dem Zeitlohn nicht gleichzustellen ist.

Der Akkordarbeiter arbeitet erfahrungsgemäß eifriger und rascher als der Arbeiter im Zeitlohne und wendet mehr geistige und physische Kraft an. Die einzelnen Stadien einer Akkordarbeit selbst sind häufig von ganz verschiedener Beschaffenheit. Meist ist die Bearbeitung des rohen Stoffes und die erste Anlage des Werkes anstrengender und schwieriger als die letzten, das Werk vollendenden Arbeiten. Es wäre nun gewiß unbillig, dem Unternehmer das Recht einzuräumen, seinen Akkordarbeiter, der vielleicht durch lange Zeit hindurch schwere Arbeiten verrichtet hat, und nun nur mehr leichtere Vollendungsarbeiten besorgen muß, unmittelbar vor der Beendigung des Werkes zu entlassen.

Auch im vorliegenden Falle sind nach Angabe der Zeugen die ersten Arbeiten weitaus schwieriger gewesen als die späteren.

Ferner ist hervorzuheben, daß, wenn auch der Lohnvertrag ein zweiseitiger ist, die Arbeitsordnung doch nur dem einseitigen Willen des Unternehmers entspringt. Der Arbeiter kann auf ihre Verfassung keinen Einfluß nehmen, er muß sie, will er überhaupt bei der Unternehmung Arbeit finden, bedingungslos annehmen und ist als der wirtschaftlich Schwächere meist gezwungen, sich dadurch oft drückenden Bedingungen zu unterwerfen. Es ist daher gewiß gerechtfertigt, bei der Auslegung der Arbeitsordnung die Norm des § 915 a. b. G. B. heranzuziehen und die Arbeitsordnung im Zweifel zum Nachteile des Unternehmers auszulegen. Diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall angewendet, ergeben, daß, nachdem dem vorzeitig austretenden Akkordarbeiter, trotzdem er der wirtschaftlich Schwächere ist, nach Punkt 21 empfindliche Vermögensnachteile treffen, es gegen die Grundsätze der Billigkeit und des Rechtes, wonach Verbindlichkeiten und Rechte der Kontrahenten beim Lohnvertrag einander gleich sein sollen, wäre, wenn den Beklagten das Recht zustände, ihrerseits den Akkordarbeiter jederzeit und bloß gegen Zahlung des Lohnes für die bereits geleistete Arbeit zu entlassen. Da überdies, wie schon gesagt, die Arbeitsordnung diesen Fall nicht ausdrücklich regelt, muß daher angenommen werden, daß gemäß § 1160 a. b. G. B., § 83 Gew. O. und § 21 Arbeitsordnung umgekehrt auch der Unternehmer den grundlos ohne Kündigung entlassenen Akkordarbeiter im Sinne des § 1155 a. b. G. B. entschädigen müsse.

Die aus Rechtsgründen erhobene Berufung der Beklagten erscheint daher unbegründet.

Nr. 881.

Nur das in das Arbeitsbuch aufgenommene Zeugnis darf nicht ungünstig lauten, für ein besonders ausgefertigtes Dienstzeugnis gilt diese Vorschrift nicht (§ 80 d, Abs. 2, § 81 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juli 1902, Cr. IV, 1335/2, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien vom 30. Juli 1902, Cg. VI, 370/2.

Das Begehren des Klägers auf Verurteilung des beklagten Schuhfabrikanten zur Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 390 K wurde abgewiesen.

Gründe: Wie nach § 6 a. b. G. B. ein Wort, wenn es als ungünstig (etwa im Sinne des § 80 g oder 80 d Gew. O.) angesehen werden soll, diese Bedeutung klar erkennen lassen muß, ebensowenig, ja noch weniger, kann bloßen Strichen, als Gedankenstrichen, Apostrophen, nach den allgemeinen Auslegungsregeln mit Zuverlässigkeit die Bedeutung eines abfälligen Urteiles zuerkannt werden. Im allgemeinen sind Striche nichtssagend, ausgenommen etwa bei gewissen Ausweisen (Geschäftsausweise, statistische Zählblätter, Volkszählungslisten etc. etc.), für deren Ausfüllung dem Striche durch die erteilte Instruktion eine sichere Bedeutung eingeräumt wird. Das nunmehr beanständete Zeugnis (Beil. A) ist seinem Inhalte nach dem Gesetze (§ 81 Abs. 1 Gew. O.) vollkommen entsprechend; die in demselben vorkommenden Gedankenstriche sind grammatikalisch ganz passend. Auch muß bemerkt werden, daß diese Striche in keiner Weise aufdringlich oder in die Augen springend hervortraten. Den wörtlichen Inhalt des Zeugnisses beanständete der Kläger nicht, nur die Striche, indem er infolge einer ihm von dritter Seite erteilten Belehrung behauptet, daß dieselben den Sinn geheimer Warnungszeichen haben. Durch Zeugen will der Kläger beweisen, daß der Beklagte selbst, telephonisch in der Meinung, mit dem Buchhalter der Firma S. H. zu sprechen, den Strichen diese Deutung gegeben habe. Dieser Beweis (das Beweismittel hat sich übrigens der Kläger erst nach Anbringung der Klage zu verschaffen gesucht) ist belanglos. Ausschlaggebend ist folgende Erwägung. Nach § 79 Gew. O. ist das Arbeitsbuch und nicht das Zeugnis, das etwa separat erteilt wird (außer bei Handlungsgehilfen), dasjenige Dokument, das zum Ausweise für den gewerblichen Hilfsarbeiter dient. Das Arbeitsbuch dient als Ausweis beim Arbeitsuchen. Deshalb ist es auch verboten, in das Arbeitsbuch ungünstige Eintragungen zu machen, nicht aber auch gilt dieses Verbot bezüglich des Zeugnisses. Dieses muß nur wahrheitsgemäß sein, kann aber auch Ungünstiges enthalten. Dasselbe gilt von

persönlichen Erkundigungen. Des Zeugnisses braucht sich der Arbeitsuchende gar nicht zu bedienen. Im Einklang damit normiert auch das Gesetz die Fälle, in welchen Ersatz zu leisten ist, beim Zeugnis ganz anders als beim Arbeitsbuch. Die im § 81 Gew. O. anders wie im § 80 g, Abs. 2 Gew. O. aufgezählten Fälle, in welchen bei der Zeugnisausstellung Ersatz zu leisten ist, sind nur, erstens, wenn die Ausstellung verweigert wird, zweitens wenn ein wahrheitswidriges Zeugnis erteilt wird. Keiner von diesen Fällen trifft hier überhaupt zu. Es fehlt daher die gesetzliche Voraussetzung für die Entschädigungspflicht überhaupt, deshalb erscheinen, wie schon gesagt, die Zeugenbeweise über das telephonische Gespräch überflüssig. Außerdem sei der Vollständigkeit wegen noch folgendes bemerkt. Wenn der Kläger auch durch 15 Wochen keine Arbeit gefunden haben sollte, so ist damit allein noch nicht bewiesen, daß das negative Resultat ganz oder auch nur teilweise in ursächlichem Zusammenhange mit dem vermeintlichen Geheimzeichen stehe. Auch ist nicht anzunehmen, daß eine allgemeine Verabredung solcher Zeichen bestehe und beachtet werde. Gegen die klägerische Behauptung, daß er wegen des Zeugnisses keine Arbeit bekommen konnte, spricht, daß er eine dreimonatliche und einige kürzere Arbeiten seit 31. August 1901 tatsächlich gehabt hat. Schließlich sei bemerkt, daß der Kläger unter allen Umständen nur auf angemessene Entschädigung, nicht aber auf seinen einstens bezogenen Lohn Anspruch erheben könnte. Das Klagebegehren war aus diesen Gründen abzuweisen.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 30. Juli 1902, Cg VI. 370/2 keine Folge gegeben.

Gründe: Das Schadenersatzbegehren des Klägers konnte das Gericht nicht im Gesetze begründet anerkennen, weil — selbst wenn sich die klägerischen Angaben als vollkommen richtig erwiesen hätten — damit noch nicht bewiesen wäre, daß seine Arbeitslosigkeit einzig mit dem Inhalte des fraglichen Zeugnisses im ursächlichen Zusammenhang stehe.

Der Kläger gibt selbst zu, daß er einen Streik in der Fabrik des Beklagten geleitet habe, respektive als Vertrauensmann der Arbeiterschaft dem Unternehmer gegenüber aufgetreten sei. Wenn nun der Arbeitgeber diese Tatsache in dem Zeugnisse des Klägers irgendwie vermerkt hat, so hat er damit keine im Sinne des § 81 Gew. O. wahrheitswidrige und auch keine solche Angabe gemacht, welche anderen Arbeitgebern nicht auch ohne Vermittlung des Zeugnisses zur Kenntnis gelangen konnte. Nur das Arbeitsbuch selbst ist es, welches von Einzeichnungen, die dem Inhaber schaden könnten, freibleiben muß,

mögen auch diese Einzeichnungen wahrheitsgemäß sein; für die Wirkung eines Zeugnisses wird nach der obzitierten Gesetzesstelle der Dienstgeber bloß dann haftbar, wenn er darin wahrheitswidrige Angaben gemacht hat. Dies hat jedoch der Kläger, dessen Beweisführung sich nur auf das Thema einer zwischen den Unternehmern bestehenden Geheimschrift beschränkte, nicht behauptet. Es hieße aber den § 81 Gew. O. mißverstehen, wenn man aus ihm eine Schadenersatzpflicht des Zeugnisausstellers für wahrheitsgemäße, wenngleich dem Arbeiter nachteilige Charakterisierungen ableiten sollte. Vielmehr liegt in diesem Falle in der Person des Klägers als Streikleiter die Ursache, aus welcher er bei anderen Unternehmern auf Schwierigkeiten stieß, und kann deshalb nicht der Beklagte hiefür verantwortlich gemacht werden. Es entfiel somit die Notwendigkeit, auf die angebotenen Beweise einzugehen.

Nr. 882.

Die in das Arbeitsbuch eingetragene Bemerkung, daß Kläger „sofort" entlassen wurde, ist eine unzulässige Eintragung. Der aus diesem Grunde erhobene Entschädigungsanspruch setzt den Nachweis eines tatsächlich erwachsenen Schadens voraus (§§ 80 d, 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. November 1902, Cr. III, 2439/2.

In das Arbeitsbuch des Klägers wurde vom Beklagten ein Zeugnis eingetragen, in welchem das sittliche Verhalten des Klägers und der Wert seiner Leistungen günstig beurteilt wurde, welches aber den Beisatz enthielt: „Wurde von mir sofort entlassen." Infolge dieses Beisatzes war es dem Kläger nicht möglich, bisher einen neuen Dienstplatz zu erhalten. Erst am 21. November 1902 erhielt er vom Beklagten ein separates Zeugnis, welches den beanständeten Passus nicht enthielt und an diesem Tage wurde ihm auch infolge Intervention des Beklagten bei der Gewerbebehörde ein neues Arbeitsbuch ausgestellt. Er verlangte nunmehr für die Zeit vom 7. bis 21. November 1902 vom Beklagten eine Entschädigung von täglich 4 K 66 h und beantragte die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 65 K 24 h.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 81 Gew. O. ist in das dem Hilfsarbeiter auf Verlangen auszustellende Zeugnis die Art und die Dauer der Beschäftigung sowie sein sittliches Verhalten und der Wert seiner Leistungen aufzunehmen. Von der Art und Weise der Beendigung des Lohnver-

hältnisses hat daher ein solches Zeugnis nichts zu enthalten und es stellt sich schon von diesem Gesichtspunkte aus der beanständete Passus als unzulässig dar und darf deshalb auch nicht in das Arbeitsbuch eingetragen werden. Abgesehen hievon normiert aber § 80 d Gew. O. überhaupt, daß das Zeugnis in das Arbeitsbuch nur insoweit aufzunehmen ist, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet. Es kann nun keinem Zweifel unterliegen, daß der in einem Zeugnis enthaltene Beisatz, daß der Hilfsarbeiter vom Arbeitgeber sofort entlassen wurde, nicht als ein dem Hilfsarbeiter günstiger bezeichnet werden kann.

Demgemäß muß angenommen werden, daß der Beklagte im Arbeitsbuche des Klägers eine unzulässige Eintragung im Sinne des § 80 g Gew. O. vorgenommen hat, wobei es ganz gleichgiltig ist, ob der Beklagte diese Eintragung selbst bewerkstelligte oder durch seinen Kontoristen vornehmen ließ.

Nun ist allerdings nach § 80 g Gew. O. der Gewerbinhaber dem Hilfsarbeiter wegen einer solchen unzulässigen Eintragung entschädigungspflichtig. Wenn aber der Hilfsarbeiter diesfalls einen Schadenersatz geltend macht, so muß er den Nachweis erbringen, daß ihm ein solcher Schaden durch die unzulässige Eintragung auch zugekommen ist.

Diesen Nachweis hat der Kläger im gegebenen Falle nicht erbracht. Er behauptet wohl, daß er bei verschiedenen Meistern vergeblich um einen Posten angesucht und daß ihm einer derselben erklärt habe, er nehme ihn wegen des Zeugnisses nicht. Kläger gibt aber Namen oder Adresse dieser Meister nicht an und es muß als ganz unglaubwürdig bezeichnet werden, daß er nicht einmal einen oder zwei der gedachten Meister, wenn er wirklich bei solchen vorgesprochen haben sollte, näher zu bezeichnen in der Lage wäre. Es konnten daher diese Angaben des Klägers nicht berücksichtigt werden, wobei auch zu erwägen ist, daß, abgesehen von dem beanständeten Passus, der übrige Inhalt des im Arbeitsbuche eingetragenen Zeugnisses ein für den Kläger günstiger ist, daß also der eine Titel des Zeugnisses durch den anderen parallisiert wird, so daß es ganz unwahrscheinlich ist, daß Kläger eben wegen des beanständeten Beisatzes keinen Posten erhalten haben sollte.

Mit Rücksicht auf diese Umstände, mit Rücksicht weiters auch darauf, daß Kläger in der ihm vorgelesenen und sohin von ihm unterfertigten Erklärung vom 5. November 1902 bestätigt, daß er wider den Beklagten „keine weitere Forderung mehr“ (also nicht bloß Lohnforderungen) habe, mußte das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 883.

Zwischen dem geltend gemachten Auflösungsgrund und der Entlassung muß ein ursächlicher Zusammenhang bestehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. April 1902, Cr. III, 797/2.

Die Beklagte brachte zur Rechtfertigung der Entlassung des Klägers vor, Kläger sei vor einiger Zeit in einem anderen Kaffeehause als Gast gewesen und habe andere, daselbst befindliche Gäste mit einem offenen Messer bedroht. Einer dieser Gäste sei infolgedessen Nachts in das Kaffeehaus der Beklagten gekommen, habe dort mit einem zweiten Gaste alles „demoliert" und sei schließlich von dem Kläger und einem anderen Bediensteten hinausgeworfen und dabei blutig geschlagen worden. Kläger sei sodann zwei Tage lang, angeblich wegen Krankheit, dem Geschäfte ferne geblieben.

Kläger habe hierauf noch ungefähr 8 Tage lang bei der Beklagten gearbeitet; da aber die Gäste der Beklagten dieser erklärten, wenn sie den Burschen behalte, so würden sie ihr alles zusammenhauen, stellte die Beklagte dem Kläger vor, daß es so nicht mehr weiter gehe, daß sie ihn weggeben müsse; Kläger habe dies eingesehen und gesagt, er gehe; sie habe ihm eine Entschädigung für 3 Tage geben wollen, er habe jedoch 14 Tage verlangt, dies sei ihm verweigert worden. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Was zunächst das angebliche Verhalten des Klägers in einem der Beklagten nicht gehörigen Kaffeehause sowie das angebliche Hinauswerfen eines Gastes aus dem Kaffeehause der Beklagten anlangt, so kann einerseits hierin noch nicht einer der im § 82 der Gew. O. aufgezählten Entlassungsgründe erblickt werden, andrerseits muß aber angenommen werden, daß, selbst wenn das Verhalten des Klägers einen gesetzlichen Entlassungsgrund abgegeben hätte, die Beklagte ihm diesen Entlassungsgrund nachgesehen, bezw. auf die Geltendmachung desselben verzichtet hat, da sie den Kläger noch durch ca. 10 Tage in Arbeit behielt, ohne während dieser Zeit den fraglichen Entlassungsgrund geltend zu machen, weshalb eben gemäß § 863 a. b. G. B. ein Verzicht der Beklagten auf diesen Entlassungsgrund vorliegt.

Das Letztere gilt auch von dem zweitägigen Fernbleiben des Klägers von der Arbeit; denn selbst dann, wenn der Kläger unbefugt von der Arbeit weggeblieben ist, hat die Beklagte dadurch, daß sie ihn ohneweiters wieder fortarbeiten ließ, auf die Geltendmachung des im § 82 lit. f der Gew. O. vorgesehenen Entlassungsgrundes verzichtet.

Wenn schließlich der Kläger auf die Bemerkung der Beklagten, sie müsse ihn weggeben, erklärt, er gehe, so hat er damit keineswegs schon auf das ihm nach § 77 Gew. O. zustehende Kündigungsrecht verzichtet, vielmehr hat Kläger sofort seine 14 Tage verlangt, also seine Einwilligung zur Auflösung des Lohnverhältnisses nur gegen Bezahlung der ihm gebührenden Kündigungsentschädigung erteilt.

Nr. 884.

Der Entlassungsgrund gilt als konsumiert, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter in Kenntnis von dem Entlassungsgrund nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses neuerlich aufnimmt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 13. Februar 1903, Cr. I, 16/4.

A. war als Stubenfrau im Hotel des B. bedienstet. Während dieser Dienstzeit zeigte der Hausknecht dem Dienstgeber an, daß A. einem Gaste höhere Zimmerpreise angerechnet habe. B. sagte hievon der A. nichts, zog Erkundigungen ein und kündigte schließlich der A. auf 14 Tage. Am 8. Februar trat A. aus dem Dienste. Da B. keinen passenden Ersatz fand, ließ er die A. holen und vereinbarte mit ihr, daß sie am 12. Februar unter denselben Bedingungen wieder bei ihm in den Dienst treten solle. Als am 12. Februar A. den Dienst antreten wollte, legte ihr B. eine Erklärung zur Unterschrift vor, daß die gegenseitige Kündigung ausgeschlossen sei und als A. die Unterschrift verweigerte, erklärte ihr B., er nehme sie nicht in den Dienst, da sie durch die Anrechnung höherer Preise sein Vertrauen verloren habe; er habe Anhaltspunkte gewonnen, daß sie einem Reisenden das Zimmer um 1 K höher aufgerechnet und diese Krone ihm vorenthalten habe.

Dem Klagebegehren auf Zahlung der Lohnbezüge für die 14tägige Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Denn, der Beklagte konnte den einmal geschlossenen Arbeitsvertrag nachträglich einseitig weder ändern noch aufheben. Der angebliche Vorfall, daß A. von einem Reisenden um 1 K mehr eingehoben habe, fand zur Zeit des früheren Dienstverhältnisses statt und wurde dem Beklagten sofort bekannt, auch der neue Umstand, daß der Reisende dem Hotelkutscher die Mehraufrechnung von 1 K bestätigte, war dem Beklagten schon vor der zweiten Aufnahme der Klägerin in den Dienst bekannt gewesen, und wenn er sich darüber hinaussetzte und die Klägerin wieder in den Dienst nahm, so kann er mit Bezug auf den früheren Vorfall den Entlassungsgrund des § 82, lit. d Gew. O. nicht geltend machen.

Nr. 885.

Wenn der Unternehmer die Ausführung einer Arbeit einem Hilfsarbeiter gegen Akkordlohn überträgt und zur Vollendung der Akkordarbeit noch einen Hilfsarbeiter aufnimmt, so entsteht in Ermanglung einer besonderen Verabredung zwischen den beiden Arbeitern kein Kompagnieverhältnis; der Unternehmer hat den neuaufgenommenen Arbeiter selbst besonders zu entlohnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. März 1902, Cr. I, 147/2, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 24. März 1902, Cg. VI, 138/2.

Kläger stand nach seinem Vorbringen beim Beklagten mit einem Wochenlohn von 24 K durch 18 Wochen in Arbeit. Er verlangte vom Beklagten an rückständigem Lohn 75 K und wegen der am 15. Februar 1902 grundlos ausgesprochenen Entlassung den Lohn für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 48 K.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß er mit dem Kläger weder bezüglich des Lohnes noch bezüglich der Kündigung etwas vereinbart habe; Kläger habe bei dem Vorarbeiter Franz D. gearbeitet, welcher das Anschlagen von Türen und Fenstern in Akkord übernommen hatte und regelmäßig die bedungenen Vorschüsse erhielt, mit denen er auch den Kläger als Helfer zu bezahlen hatte. Beide Arbeiter hätten auch tatsächlich den erhaltenen Lohn miteinander geteilt, der Kläger habe daher nichts zu fordern.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte bestreitet die klägerischen Ansprüche mit der Begründung, daß der Kläger nicht bei ihm, sondern bei dem Akkordarbeiter Franz D. in Arbeit gestanden sei und infolgedessen für ihn lediglich die Verpflichtung bestanden habe, dem Akkordarbeiter D. den vereinbarten Lohn zu bezahlen. Letzterer hatte von diesem Lohne dem Helfer jenen Anteil zukommen zu lassen, welchen er mit ihm ausmachte, so daß eine Nachzahlung auf den akkordierten Betrag unter allen Umständen ausgeschlossen sei.

Durch die Aussage des Zeugen Franz D. ist dagegen erwiesen, daß die fragliche Akkordarbeit zunächst vom Zeugen allein begonnen wurde und daß ihm erst nach 7 oder 8 Wochen der Kläger vom Beklagten zugeteilt wurde. Kläger sei vom Beklagten selbst aufgenommen worden. Zeuge hat dem Kläger einen Wochenlohn von 12 fl. zugesagt. Daraus geht hervor, daß die Mitarbeiterschaft des Klägers nicht auf den Akkordanten D. überwälzt werden kann, da der Beklagte selbst sie veranlaßt hat, ferner daß der Kläger auch nicht mit gleichem

Anteile an dem Akkordlohne beteiligt wurde, weil dies eine besondere Vereinbarung voraussetzen würde, welche jedoch nicht stattgefunden hat und vom Beklagten auch nicht behauptet werden konnte.

Es kann zwar vorkommen, daß bei der Aufnahme nicht sofort ein Lohn vereinbart wird und die Bestimmung desselben erst bei dem ersten Zahltage erfolgt; dies ist jedoch nur bei einem nach Zeiteinheiten bemessenen Lohne möglich, welcher sich in bestimmten Grenzen bewegt, nicht aber bei einem Akkordlohne, welcher seiner Natur nach einer vorausgehenden Vereinbarung bedarf. Es muß sogar bei Abgang einer solchen angenommen werden, daß die Aufnahme gegen Zeitlohn erfolgte. Der genannte Zeuge bestätigte auch, daß er die Zuteilung des Klägers nicht anders aufgefaßt und dem Kläger bekannt gegeben habe, er werde einen Wochenlohn von 12 fl. bekommen.

Zu dieser Vereinbarung war der Zeuge als Vorarbeiter ermächtigt; sie geschah im Namen des Beklagten, welcher in dieser Richtung mit dem Kläger nichts besprochen hatte, daher angenommen werden muß, daß er mit jenem Betrage einverstanden sei, welchen der Zeuge festsetzt.

Es ergab sich somit bei Ausführung der fraglichen Arbeit das Verhältnis, daß ein Arbeiter mit Akkordlohn, der andere mit Wochenlohn daran beteiligt war. Die weitere Folge ist aber die, daß die vom Beklagten bezahlten Vorschüsse zur Berichtigung der Lohnansprüche beider Arbeiter zu dienen hatten, so daß der Akkordant in seiner Lohnforderung durch den akkordierten Betrag beschränkt war, während der im Wochenlohne stehende Arbeiter die Bezahlung desselben für die ganze Dauer der Arbeit fordern konnte, wenn auch der für die ganze Arbeit akkordierte Betrag dadurch überschritten wird; demnach kann sich allerdings der Fall ergeben, daß von Seite des Arbeitgebers eine Mehrzahlung über den nur mit dem Vorarbeiter akkordierten Betrag zu leisten ist.

Der Beklagte macht geltend, daß die beiden Arbeiter die Vorschüsse miteinander geteilt haben und will daraus folgern, daß auch der Kläger sich dem Akkordverhältnisse unterworfen und daher eine Mehrforderung nicht zu stellen habe.

Dem steht aber gegenüber, daß der Beklagte als Arbeitgeber sich zu dem Kläger bezüglich der Entlohnung gar nicht erklärt hat und nach Aussage des Zeugen der Kläger unter der vom Zeugen gemachten Zusage eines Wochenlohnes von 12 fl. die Arbeit aufgenommen hat.

Wenn daher auch tatsächlich eine Teilung der Vorschüsse stattgefunden hat, wie auch der Kläger zugibt und vom Zeugen bestätigt wurde, so kann darin nur eine Anzahlung auf den Wochenlohn des Klägers erblickt werden, insoferne die Vorschüsse nicht zur vollen

Berichtigung des klägerischen Wochenlohnes hinreichten. Aus den vom Beklagten geführten Aufschreibungen geht auch hervor, daß die Vorschüsse in der ersten Zeit zumeist 24 bis 26 fl. per Woche betragen haben, demnach bei einer Teilung gerade zur Auszahlung des Klägers hinreichten. In den letzten fünf Wochen erreichten die Vorschüsse jedoch nur die vom Zeugen angegebene Höhe von 20 fl., 5 fl., 6 fl., 12 fl. und 2 fl., so daß tatsächlich nach vorgenommener Teilung die vom Kläger verzeichneten Reste von zusammen 37 fl. 50 kr. oder 75 K auf den vollen Wochenlohn fehlten. Es war deshalb dem Kläger der angesprochene restliche Lohnbetrag von 75 K zuzuerkennen.

Es erscheint aber auch die vom Kläger begehrte Vergütung einer 14tägigen Kündigungsfrist gerechtfertigt, da nach dem vorgesagten außer Zweifel steht, daß der Kläger als vom Beklagten aufgenommener Hilfsarbeiter zu gelten hat, wie dies auch durch Entgegennahme und Rückgabe des Arbeitsbuches zum Ausdrucke kam, daß weiters bei der Aufnahme eine Vereinbarung bezüglich der Kündigung nicht getroffen wurde, wie Beklagter selbst zugibt, endlich eine Entlassung des Klägers in dem Wegschicken desselben gelegen erscheint.

Es würde übrigens der Kläger auch ohne diese Entlassung berechtigt gewesen sein, das Arbeitsverhältnis zu lösen und die Vergütung für die 14 Tage zu begehren, da ihm vom Beklagten der angesprochene Lohn vorenthalten wurde (§ 82a, lit. d, Gew. O.). Der Anspruch kann auch nicht durch Berufung auf eine bestimmte Zeitdauer der zugewiesenen Arbeit ausgeschlossen werden, da die Zeit der Verwendung nicht ausdrücklich vereinbart war und nicht aus den Umständen mit annähernder Sicherheit entnommen werden konnte, demnach tatsächlich ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer vorlag, für welches die Bestimmungen bezüglich der Kündigung Anwendung zu finden haben. Es war deshalb auch diesem letzteren Klagsanspruche Folge zu geben.

Der Berufung des Beklagten wurde mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 24. März 1902, Cg. VI, 138/2 keine Folge gegeben.

Gründe: I. Wie aus den §§ 72 und 73 Gew. O. folgt, fällt bloß jenes Rechtsverhältnis unter die Bestimmungen derselben, wonach ein Hilfsarbeiter bei einem selbständigen Gewerbetreibenden in Arbeit tritt. Trotzdem ist es möglich, daß auch ein Hilfsarbeiter sich selbst zu seiner Unterstützung eine Persönlichkeit aufnehmen kann, aus welchem Verhältnisse dann allerdings privatrechtliche Ansprüche der letzteren gegen den Hilfsarbeiter entspringen.

Dies ist jedoch ein irreguläres und gewiß selten vorkommendes Rechtsverhältnis und ist der Bestand eines solchen nicht zu vermuten: die Regel ist, daß ein Hilfsarbeiter nur zu einem Gewerbetreibenden

in ein Lohnverhältnis tritt. Es fragt sich demnach, ob die Ergebnisse des Beweisverfahrens das Vorliegen eines solchen Ausnahmsfalles dargetan haben.

Der Senat hat diese Frage verneint, u. zw. aus folgenden Gründen: Dem Beklagten mußte bekannt sein, daß D., der selbst ein Hilfsarbeiter ist, nach der Gewerbeordnung keinen solchen für sich aufdingen könne. Der Beklagte war es, der den Kläger zu D. schickte, u. zw. um Arbeiten zu verrichten, deren Ausführung der Beklagte vom Hausherrn übernommen hatte. Der Beklagte hat mit keinem Worte den Kläger darauf aufmerksam gemacht, daß nicht er, der Gewerbeinhaber, ihn aufnehme, daß Kläger gegen ihn keinen Lohnanspruch haben werde, daß er vielmehr nur bei D. in Arbeit stehen und sich mit diesem wegen seines Lohnes ins Einvernehmen zu setzen habe. Der Kläger mußte daher der Meinung sein, daß Beklagter selbst ihn als Hilfsarbeiter aufnehme, u. zw. dies um so mehr, als er bereits früher einmal gegen einen Wochenlohn bei diesem in Lohn gestanden war. Allein auch D. hat den Kläger nicht ausdrücklich als seinen Arbeiter aufgenommen, mit ihm wegen der Entlohnung nichts gesprochen und unter seinem Eide in Abrede gestellt mit ihm in ein Kompagnieverhältnis getreten zu sein. Er bemerkte, daß er nicht berechtigt war, ohne Zustimmung des Beklagten einen Arbeiter aufzunehmen. Hiezu kommt weiters, daß auch darüber, daß Kläger, wie Beklagter behauptet, nur im Akkord arbeiten sollte, weder zwischen den Streitteilen noch zwischen dem Kläger und D. gesprochen wurde; aus dem späteren Verhalten des Beklagten geht auch deutlich hervor, daß er selbst der Arbeitgeber war. Er sah den Kläger durch Monate auf dem Baue arbeiten, machte ihn jedoch abermals nicht aufmerksam, daß er wider ihn (den Beklagten) keinen Lohnanspruch habe. Er übernahm vielmehr das Auflagebuch des Klägers, meldete ihn als seinen Arbeiter bei der Krankenkasse an und zahlte für ihn aus eigenem Vermögen die auf den Unternehmer entfallenden Quoten der Krankenkassabeiträge. Er hat auch von dem Momente an, wo der Kläger auf dem Baue zu arbeiten begann, dem D. wöchentlich doppelt so viel gegeben wie früher, aber wieder in keiner Weise erwähnt, daß dem Kläger kein unmittelbarer Entlohnungsanspruch wider den Beklagten zustehen solle. B. hat auch andere Arbeiten für den Beklagten (in den Häusern des St. und F.) besorgt, so daß auch die Einwendung, sein Arbeitsverhältnis habe mit Beendigung der Arbeiten auf dem Baue des Simon H. geendet, hinfällig wird. Daß D. die erhaltenen Vorschüsse mit dem Kläger teilte, ist noch kein Beweis dafür, daß er auch bezüglich des Restes allein haftbar sei. Die Aussage des Zeugen W. ist zu unbestimmt, um aus ihr mit Sicherheit folgern zu können, daß die Angaben des Beklagten richtig sind. Die Behauptung, der Kläger sei wiederholt

zu spät auf den Bau gekommen, ist nicht erwiesen und es hat D. unter Eid angegeben, daß sie öfters an der Arbeit gehindert waren, weil der Beklagte in der Ablieferung des Materials säumig war. Dieser gibt selbst zu, daß eine bestimmte Zeit, wie lange Kläger arbeiten sollte, nicht festgesetzt war und hat der Senat auf Grund der Aussage des D. für erwiesen angenommen, daß Kläger mit einer 5tägigen Unterbrechung, während welcher er mit Zustimmung des Beklagten auf eigene Rechnung bei H. arbeitete, bis 15. Februar 1902 bei H. in Arbeit stand.

II. Da über die Höhe der Entlohnung nichts vereinbart war, ist der Lohn gemäß § 1152 a. b. G. B. vom Richter auszumessen. Mit Rücksicht auf die notorische Höhe der Löhne von Hilfsarbeitern in der Schlosserbranche erschien der vom Kläger angesprochene Betrag von 12 fl. = 24 K wöchentlich angemessen. Die Höhe der Rückstände hat der Senat auf Grund der Aussage des Klägers und des D. sowie der Aufschreibungen des letzteren mit 51 K für erwiesen angenommen.

III. Nachdem festgestellt ist, daß Kläger beim Beklagten im Lohnverhältnisse stand, über die Kündigung aber nichts vereinbart war und Kläger dem Beklagten, als dieser seinen rückständigen Lohn begehrte, nicht nur wegschaffte, sondern sogar die Sicherheitswache holen ließ, um ihn abführen zu lassen, erscheint der Anspruch des Klägers auf Entschädigung für die 14tägige Kündigungszeit gemäß § 84 Gew. O. begründet. Die Höhe der Entschädigung wurde gleichfalls mit 24 K per Woche entsprechend dem als angemessen erkannten Lohne bemessen.

Nr. 886.

Verhältnis zwischen dem gewerblichen Unternehmer, dem Vorarbeiter, der Arbeiten in Akkord übernimmt und den diesem zur Ausführung der Akkordarbeit zugewiesenen Hilfsarbeitern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. April 1904, Cr. I, 293/4.

Kläger stand seit 17. Juni 1902 bei der Beklagten als Schmiedgehilfe gegen einen Taglohn von 3 K 60 h in Arbeit und hat beim Eintritte die Fabriksordnung zur Kenntnis genommen. Am 5. Jänner d. J. erhielt er einen Lohnvorschuß von 20 K, der, wie vereinbart wurde, in Wochenraten von 2 K vom Lohne in Abzug gebracht werden sollte, was auch durch drei Wochen der Fall war. Bei der Lohnauszahlung am 20. Februar wurden auf den Vorschuß, ohne Befragung des Klägers, 8 K abgezogen; deshalb hat dieser am 22. Februar den Beamten S. zur Rede gestellt und bei dieser Gelegenheit zu dem Beamten gesagt: „Ich glaubte, es mit Männern von Charakter zu tun

zu haben und nicht mit Schuljungen". Diese Äußerung machte er auch dem Prokuristen, an den er wegen seiner Beschwerde gewiesen wurde, und auch einem Chef gegenüber, weshalb noch am selben Tage seine Entlassung erfolgte.

Bis zur Entlassung hat Kläger an sechs Niederdruckdampfkesseln, deren Herstellung der Vorarbeiter B. um den vereinbarten Preis von 2400 K in Akkord übernommen hat, mit noch 19 Arbeitern 50 Stunden als Helfer gearbeitet; diese 50 Stunden wurden ihm bei der Entlassung im Stundenlohne bezahlt. Die Akkordarbeit war erst am 22 März vollendet. Kläger begehrt, weil er vor Vollendung der Akkordarbeit grundlos entlassen wurde und nach der Fertigstellung dieser Arbeit sich ein Akkordüberschuß von 1831 K 20 h ergab, von der Beklagten eine Entschädigung in der Höhe von 133 K 20 h, nämlich 93 K 60 h, welchen Betrag er in der Zeit vom 22. Februar bis 22. März an Lohn ins Verdienen gebracht hätte, und 39 K 60 h, d. i. 42 Prozent vom Überschusse.

Vertreter der beklagten Firma wendete ein, daß Kläger bei der fraglichen Arbeit nicht Akkordarbeiter war; denn nach der vorgelegten Fabriksordnung ist für Akkorde ein schriftliches Übereinkommen zu treffen, welches der Akkordinhaber zu bestätigen hat; dieses Übereinkommen wurde bezüglich der sechs Dampfkessel nur mit dem Vorarbeiter B. abgeschlossen und auch nur von diesem unterfertigt; es war daher nur dieser Akkordarbeiter. Kläger und die anderen Arbeiter, die an der Akkordarbeit mitgewirkt haben, waren nicht Akkordanten. Es konnte daher Kläger, da nach der Fabriksordnung der Austritt eines Arbeiters, ebenso die Entlassung jederzeit ohne vorausgegangene Kündigung erfolgen kann, vor Vollendung der Akkordarbeit entlassen werden. Übrigens erfolgte die Entlassung nicht grundlos, sondern deshalb, weil Kläger die Beamten und auch einen Chef beleidigte. Schließlich wurde nach Fertigstellung der Akkordarbeit der Überschuß unter die an derselben beteiligt gewesenen Arbeiter proportionell verteilt, wobei auch für den Kläger der Anteil mit 8 K 36 h berechnet wurde, den er aber ablehnte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Fabriksordnung der beklagten Firma, die dem Kläger seinerzeit mitgeteilt und dadurch dem abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse zu Grunde gelegt wurde, enthält im § 4, lit. d die Bestimmung: „Über Akkorde ist in jedem einzelnen Falle mit dem Betriebsleiter oder dessen Stellvertreter ein schriftliches Übereinkommen zu treffen und von dem Akkordinhaber zu bestätigen." Über die Arbeit, an der Kläger bis zu seiner Entlassung bereits 50 Stunden gearbeitet hat und die am 22. Februar noch nicht vollendet war, ist, wie aus vor-

stehendem Tatbestande sich ergibt, das schriftliche Übereinkommen nur mit dem Vorarbeiter B. abgeschlossen worden. Ein Akkordvertrag ist daher nur zwischen der Beklagten und B. zustande gekommen, demnach auch nur letzterem die Rechte und Pflichten aus dem Akkordvertrage gegen die Firma zustehen.

Kläger, der mit anderen Arbeitern nur als Helfer mitwirkte, ist durch seine Beteiligung an der Vollbringung nicht Arbeitnehmer gegenüber der Beklagten als Arbeitgeberin geworden; die Arbeit, die er verrichtete, hat er nicht der Firma, sondern dem Akkordanten B. als Arbeitnehmer der Firma geleistet; er war somit nicht selbst Akkordarbeiter, sondern nur Gehilfe des Akkordarbeiters B.

Von diesem Gesichtspunkte aus wurde erkannt, daß Kläger, da die Fabriksordnung im § 8 die Bestimmung enthält: Der Austritt eines Arbeiters, ebenso die Entlassung könne jederzeit ohne vorausgegangene Kündigung erfolgen, auf Grund dieser Bestimmung kündigungslos entlassen werden konnte.

Übrigens ergab die Verhandlung, daß die Entlassung nicht grundlos erfolgte. Die in vorstehendem Tatbestande angeführte unbestrittene Äußerung des Klägers, welche am 22. Februar verschiedenen Personen gemacht wurde, beinhaltet nach Anschauung des Gerichtes eine grobe Ehrenbeleidigung der Beamten und eines Chefs der Firma, welche nach § 82, lit. g Gew. O. zur sofortigen Entlassung berechtigte, selbst wenn Kläger Mitakkordant gewesen wäre, weil nach § 1160 b. G. B. ein Arbeiter vor vollendetem Werke nur aus einem „rechtmäßigem Grunde" entlassen werden kann, als „rechtmäßiger Grund" aber die im § 82 Gew. O. angeführten Entlassungsgründe anzusehen sind.

Der Entschädigungsanspruch, soweit er den Lohnentgang betrifft, ist, weil Kläger seine Entlassung selbst verschuldete, nach § 1155 b. G. B. nicht begründet.

Kläger hat den Stundenlohn bis zur Entlassung erhalten; auf einen Akkordanteil hätte er auch als Mitakkordant nach der Fabriksordnung keinen Anspruch; § 4, lit. e enthält nämlich die Bestimmung: Jeder Arbeiter, der vier Wochen ohne Schlußrechnung im Akkord gearbeitet und nicht wegen groben Vergehens entlassen wird, hat Anspruch auf einen Akkordanteil, welcher jedoch erst nach Vollendung festgestellt werden kann. Kläger hat aber nicht vier Wochen im fraglichen Akkord gearbeitet und wurde überdies wegen eines groben Vergehens, wozu die beleidigende Äußerung zu rechnen ist, entlassen. Aus diesen Gründen wurde das eingeschränkte Klagebegehren zur Gänze abgewiesen.

Nr. 887.

Dem Akkordarbeiter gebührt für eine angefangene und teilweise fertig gestellte Arbeit eine angemessene Entlohnung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. April 1902, Cr. I, 255/2.

Den Klägern, die bei den Beklagten gegen Akkordlohn in Arbeit standen und infolge ihrer Entlassung eine angefangene Arbeit nicht vollenden konnten, wurde der angesprochene Betrag von 30 K zuerkannt.

Gründe: Die Kläger beanspruchen eine Entschädigung für die bereits angefangene Arbeit bei einer Partie Bügeleisen, welche bei der letzten Abrechnung nicht berücksichtigt wurde, da bei Akkordarbeiten nur die fertiggestellte Arbeit zur Auszahlung gelangt. Daß die Kläger tatsächlich bereits begonnen haben, einzelne Stücke zu bearbeiten und wegen der Entlassung nicht fertig machen konnten, wird vom Beklagten zugegeben, nur behauptet derselbe, daß diese angefangene Arbeit so unbedeutend sei, daß der angesprochene Betrag damit in keinem Verhältnisse stehe und überhaupt gar nicht in Betracht kommen könne, insbesondere sei für das Beizen eine Entschädigung nicht zu fordern, da diese Verrichtung nicht notwendig sei und nur zum Zwecke der leichteren Bearbeitung geschieht. Über den Umfang der fraglichen Vorarbeiten fehlt eine sichere Grundlage und kann nur aus der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit darauf geschlossen werden. Nun erscheint zugegeben, daß die Kläger in der letzten Arbeitswoche 180 Stück Bügeleisen fertiggestellt haben, nebstbei aber noch andere Arbeiten verrichtet haben, wie auch aus dem Lohnbuche zu entnehmen ist; weiters ist unbestritten, daß die Kläger vor dem Schleifen die betreffenden Stücke vorher gebeizt haben und dagegen auch vom Arbeitgeber nichts eingewendet wurde, da das Beizen die folgende Schleifarbeit erleichtert.

Wenn daher die Kläger angeben, daß sie eine Partie von 160 Stück Bügeleisen bereits gebeizt und davon ungefähr 40 Stück auch schon teilweise geschliffen haben, so steht diese Angabe im Einklange mit der durchschnittlich im Laufe einer Woche fertiggestellten Stückzahl und erscheint es insbesondere gerechtfertigt, daß die Kläger auch für den Zeitaufwand, welchen das Beizen erforderte, eine Entschädigung bekommen, da diese Arbeit immer gemacht wurde und sich als Teil der Gesamtarbeit darstellt und daher auch ein Teil des Akkordlohnes auf dieselbe zu rechnen kommt. Es steht demnach fest, daß den Klägern ein Anspruch für die nur teilweise fertiggestellte Arbeit zukommt und wurde der angesprochene Betrag von 30 K unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände als ein angemessener erkannt (§ 273 Z. P. O.), daher dem Klagebegehren gemäß zu erkennen war.

Nr. 888.

Ein Anspruch auf Entlohnung einer begonnenen, durch eigenes Verschulden des Hilfsarbeiters nicht vollendeten Akkordarbeit besteht dann nicht, wenn die Arbeit für den Gewerbeinhaber keinen Wert hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. September 1902, Cr., I. 747/2.

Kläger begehrt die Zahlung des Lohnes für eine angefangene aber nicht vollendete Akkordarbeit.

Der Beklagte wendete Folgendes ein.

Kläger habe am 27. Juli bis Mittag an der Akkordarbeit gearbeitet, statt Nachmittag in die Arbeit zu kommen, habe er mit anderen Arbeitern im Gasthaus Karten gespielt, weshalb er den Kläger auffordern ließ, in die Arbeit zu kommen, da die zugewiesene Akkordarbeit dringend sei. Gegen 3 Uhr nachmittags sei Kläger gekommen, habe gegen den Werkführer Drohungen ausgestoßen, eine Tür aufgesprengt, einen großen Hammer um sich geworfen und einen Ambos umgestürzt.

Infolge dieses Exzesses sei er verhaftet und wegen öffentlicher Gewalttätigkeit in Untersuchung gezogen worden. Schließlich sei er wegen Übertretung der Trunkenheit zu 14 Tagen Arrest verurteilt worden. Da die Akkordarbeit dringend war, habe er sie einem anderen Arbeiter zugewiesen, dem er den vollen Akkordlohn per 54 K 40 h habe ausbezahlen müssen.

Das Begehren des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger hat auf die Entlohnung der Stunden, welche er für die ihm zugeteilte Akkordarbeit verwendete, insolange als diese Arbeit nicht vollendetet ist, keinen Anspruch, da der Lohn nach § 1156 b. G. B. erst nach vollbrachter Arbeit gebührt.

Im vorliegenden Falle kann aber schon deshalb dem Kläger ein Lohn für die geleistete Arbeit nicht zugesprochen werden, weil er seine Verhaftung und die Nichtvollendung der Akkordarbeit selbst verschuldet hat. Überdies ist dem Beklagten durch die begonnene Arbeit ein Vorteil nicht zugekommen, da er dem Arbeiter, welcher die fragliche Arbeit fortgesetzt hat, den vollen Akkordpreis per 54 K 40 h, den auch Kläger bei Vollendung der Arbeit zu fordern gehabt hätte, ausbezahlen mußte, demnach nicht gesagt werden kann, daß Kläger durch seine Arbeit dem Beklagten einen Nutzen verschaffte oder Letzterer sich durch die angefangene Arbeit bereicherte.

Nr. 889.

Wenn das Fortschreiten der Akkordarbeit durch eine unvorhergesehene Behinderung verzögert wird, gebührt dem Arbeiter für die Schmälerung seines Verdienstes eine angemessene Entschädigung (§ 1155 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. Mai 1901, Cr. I, 224/1.

Der in der Eisenblech- und Metallwarenfabrik der Firma F. O. & Sohn beschäftigte Kupferschmied Friedrich H. wurde mit anderen Arbeitern nach Alagon in Spanien entsendet, um bei der Aufstellung von Maschinen in einer Zuckerfabrik verwendet zu werden. Er arbeitete im Gruppenakkord. Nach mehreren Wochen erkrankte er an Fieber und mußte auf Anordnung des Arztes in die Heimat zurückkehren. Die ihm darauf zugesendete Lohnabrechnung wies an Vorschüssen ein Guthaben der Firma in der Höhe von 115 K 29 h aus. Friedrich H. brachte dagegen vor, daß nicht die Firma, sondern er der geschädigte Teil sei und Ansprüche zu stellen habe. Die Verhältnisse, unter denen in Alagon gearbeitet wurde, seien die ungünstigsten gewesen. Infolge des heißen Klimas und des Mangels an trinkbarem Wasser habe es zahlreiche Erkrankungen an Fieber gegeben. Die einzelnen Arbeitergruppen seien deswegen fast nie vollzählig gewesen. Als Ersatz hätten sie zumeist ganz unerfahrene Hilfskräfte erhalten. Dadurch sei die Arbeit auf eine ganz ungewöhnliche Weise in ihrem Fortschreiten gehemmt worden. Dies müsse als der alleinige Grund angesehen werden, weshalb sein Durchschnittsverdienst in Alagon auf 4 K 33 h pro Normalarbeitstag beschränkt geblieben ist. Werde diesem Betrage der für den Unterhalt erforderliche Aufwand von $4^1/_2$ Pesetas oder 3 K 60 h täglich entgegengehalten, so ergebe sich ein Überschuß von 73 h. Dieser Betrag wäre für die daheim zurückgelassene Familie verwendbar gewesen. Daß davon eine Familie nicht leben könne, müsse jedermann anerkennen.

Friedrich H. beanspruchte 8 K pro Tag und belangte die Firma F. O. & Sohn auf Bezahlung des sich hienach für ihn ergebenden Guthabens von 220 K 77 h.

Die belangte Firma beantragte Abweisung der Klage, indem sie sich auf die Lohnabmachung berief und den vom Kläger berechneten Durchschnittsverdienst von 4 K 33 h als seinem Taglohne in der Fabrik pro 2 K 60 h entsprechend bezeichnete.

Dem Kläger wurde unter Zugrundelegung eines Lohnes von 7 K pro Normalarbeitstag der Betrag von 136 K 99 h zuerkannt; sein Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma hat zugegeben, daß die Darstellung, die der Kläger von den in Alagon vorgefundenen Verhältnissen und von den hiedurch dem Fortschreiten der Arbeit bereiteten Hindernissen gegeben hat, im großen und ganzen richtig ist. Damit hat sie selbst anerkannt, daß der Kläger bei der im Akkord übernommenen Arbeit ohne sein Verschulden in einem ungewöhnlichen Maße aufgehalten und durch Zeitverlust an seinem Verdienste verkürzt worden ist. War dies aber anerkannt, dann gebührte dem Kläger gemäß § 1155 a. b. G. B. und § 72 Gew. O. nebst dem akkordierten Lohne eine angemessene Entschädigung. Diese Entschädigung hat das Gewerbegericht nach freier Überzeugung (§ 273 Z. P. O.) auf 2 K 67 h pro Normalarbeitstag bestimmt, indem es, gestützt auf die Fachkunde der Beisitzer (§ 364 Z. P. O.), unter Berücksichtigung der dargestellten Verhältnisse als feststehend annahm, daß der Kläger auf Grund der vereinbarten Akkordsätze unter normalen Umständen durchschnittlich 7 K pro Tag hätte verdienen können, sonach in seinem Verdienste um den obigen Betrag (7—4·33 = 2·67 zurückgeblieben ist.

Demgemäß war dem Kläger das ihm zufolge dieser Festsetzung zustehende Guthaben von 136 K 99 h zuzuerkennen, seine Mehrforderung hingegen als unangemessen abzuweisen.

Nr. 890.

Der Akkordarbeiter ist verpflichtet, Mängel des Werkes, die er verschuldet hat, zu verbessern, und kann für diese Arbeit keine besondere Entlohnung beanspruchen (§ 1153 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Die Weigerung, solche Mängel zu beseitigen, berechtigt den Gewerbeinhaber zur Entlassung. (§ 82, lit f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. März 1901, Cr. II, 132/1.

Die beiden Kläger, welche bei dem beklagten Tischlermeister als Gehilfen arbeiteten, hatten die Herstellung einer Schlafzimmereinrichtung für 2 Personen gegen einen Lohn von 240 K in Akkord übernommen und hatten nach Zeichnungen zu arbeiten. Als sie zur Herstellung der Türen bei den Kleiderkästen, Nachtkästen und Waschkästen gelangten und überall Federzapfen anbrachten, bemängelte der Beklagte diese Arbeit und ordnete das Anbringen von durchgehenden Zapfen an. Die Kläger wiesen darauf hin, daß in den Plänen die Art der Zapfen nicht ersichtlich gemacht worden sei, und machten die Vornahme der Verbesserung davon abhängig, daß diese Arbeit besonders entlohnt werde. Der Beklagte verweigerte dies, worauf die Kläger

erklärten, daß sie die Änderung ohne einen angemessenen Lohn hiefür auf keinen Fall vornehmen werden. Sie wurden nun vom Beklagten ohne Kündigung entlassen.

Ihr auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtetes Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gewerbegericht ging in Übereinstimmung mit dem Beklagten davon aus, daß es nicht üblich ist, die Art der Zapfen in den Zeichnungen ersichtlich zu machen, und daß bei besseren Einrichtungsstücken fast ausnahmslos durchgehende Zapfen angewendet werden, weil Federzapfen keinen genügenden Halt geben. Wenn die Kläger die Herstellung der Einrichtung um den verhältnismäßig hohen Lohn von 240 K übernahmen, mußten sie voraussetzen, daß sie durchgehende Zapfen anzubringen haben. Die Anwendung von Federzapfen stellte sich sonach als ein Mangel dar, der entweder auf eine schuldbare Unwissenheit oder auf einen Mangel an Fleiß, also jedenfalls auf ein Versehen zurückzuführen war. Gemäß § 1153 a. b. G. B., der nach § 72 Gew. O. auf das gewerbliche Arbeitsverhältnis Anwendung zu finden hat, ist der Besteller eines Werkes berechtigt, die Beseitigung von behebbaren Mängeln zu begehren. Die Kläger waren sonach verpflichtet, die schuldbarerweise angebrachten Federzapfen zu beseitigen und an deren Stelle durchgehende Zapfen zu setzen. Ja sie wären selbst für das zu den Federzapfen verwendete Material ersatzpflichtig gewesen, wenn der Beklagte diesfalls Ansprüche erhoben hätte. Das an den Beklagten gestellte Ansinnen, er solle die mit der Vornahme der Verbesserung verbundene Arbeit besonders entlohnen, war daher eine ganz unbegründete Forderung, die der Beklagte mit vollem Rechte abgewiesen hat.

Hiernach stellte sich auch die Erklärung der Kläger, daß sie die Änderung ohne einen angemessenen Lohn hiefür auf keinen Fall vornehmen werden, als eine Pflichtvernachlässigung dar. Da die Kläger bei ihrer Weigerung verblieben, also beharrlich ihre Pflicht vernachlässigten, so war der Beklagte gemäß § 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung der Kläger berechtigt, und deren Anspruch sohin als unbegründet (§ 84 Gew. O.) abzuweisen.

Nr. 891.

Im Falle vorzeitiger Entlassung ist der Hilfsarbeiter nicht verpflichtet, die Naturalleistungen in Empfang zu nehmen, sondern er kann die Vergütung in Geld beanspruchen (§ 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. März 1901, Cr. I, 121/1.

Der Selchwarenhändler Johann S. hat die in seinem Verkaufsladen gegen einen Monatslohn von 24 K nebst freier Station beschäf-

tigte Verkäuferin Josefa H. ohne Kündigung entlassen und nach Ausbezahlung des Lohnes für weitere 14 Tage (die vereinbarte Kündigungsfrist) sich bereit erklärt, sie ebensolange zu verpflegen und in der Gesindestube schlafen zu lassen. Josefa H. lehnte dieses Ansinnen ab, verlangte den Ersatz des Wertes der Naturalbezüge und klagte, als der Beklagte darauf nicht einging, den Betrag von 1 K 20 h × 14 = 16 K 80 h als Kost- und Wohnungsentschädigung für die 14 Tage der Kündigungsfrist ein.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Gemäß § 84 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber, der einen Hilfsarbeiter ohne einen gesetzlich zulässigen Grund entläßt oder durch Verschulden von seiner Seite dem letzteren Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt, verpflichtet, dem Arbeiter nebst dem Lohne auch die sonst vereinbarten Genüsse für die Kündigungsfrist zu vergüten. Nicht der Fortbezug der Genüsse, sondern deren Vergütung im Gelde bildet also den Gegenstand der in dieser Gesetzesstelle dem Gewerbeinhaber auferlegten Verpflichtung. Dies ergibt sich nicht allein aus der Bedeutung der vom Gesetzgeber gebrauchten Worte, wie sie in analoger Weise namentlich auch aus den Bestimmungen der §§ 1323 und 1331 a. b. G. B. hervorleuchtet, denen zufolge der Schuldtragende den Ersatz verursachten Schadens durch die Vergütung des Schätzungswertes, beziehungsweise des Wertes der besonderen Vorliebe zu leisten hat, sondern auch aus der klaren Absicht des Gesetzgebers, die darauf gerichtet ist, dem Hilfsarbeiter für das seitens des Gewerbeinhabers an ihm verübte Unrecht eine von dem Beweise eines Schadens unabhängige Pauschalvergütung in einem durch die Größe der Bezüge und durch die Dauer der Kündigungsfrist bestimmten Betrage zu gewähren (§§ 6 und 7 a. b. G. B.). Damit ist auch den tatsächlichen Bedürfnissen entsprochen. Eine weitere Verabfolgung der Naturalbezüge an Stelle einer Entschädigung hiefür wäre nicht allein mit der vollzogenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses unvereinbar, sondern sie würde auch noch die Ungereimtheit nach sich ziehen, daß der Hilfsarbeiter nach seiner Entlassung oder nach seinem durch den Gewerbeinhaber schuldbarerweise veranlaßten Austritte die Naturalbezüge (Kost, Wohnung u. dgl.) dort entgegennehmen müßte, wo ihm in rechtswidriger Weise die Arbeit entzogen, oder deren Fortsetzung unmöglich gemacht worden ist.

Mit Recht hat daher die Klägerin nach ihrer ohne Kündigung und ohne rechtmäßigen Grund verfügten Entlassung den Schätzungswert der Kost und Wohnung für die Kündigungsfrist (§§ 305 und 306 a. b. G. B.) beansprucht und deren weitere Zuwendung als Naturalbezug abgelehnt. Es war ihr demnach der Wert hievon in der Höhe

des von ihr begehrten und für durchaus angemessenen befundenen Betrages von 1 K 20 h täglich (§ 273 Z. P. O.) zuzuerkennen.

Nr. 892.

Besondere Entlohnung von Nachtarbeiten (Nachtschichten) bei vereinbarten Wochenlohn. (§ 1152 a. b. G. B.).

Die vorbehaltslose Annahme des Lohnes kann nicht als Verzicht auf die Vergütung jener besonderen Leistungen gedeutet werden, an die bei der Lohnvereinbarung von den Beteiligten nicht gedacht wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Februar 1902, Cr. V, 89/2.

Kläger stand als Polier mit einem Wochenlohne von 40 K seit 9. April 1901 beim Beklagten in Arbeit und wurde am 25. Jänner 1902 entlassen; er beanspruchte für die während dieser Zeit geleisteten 17 Nachtschichten à per 6 K 66 h die Nachzahlung eines Lohnes per 113 K 22 h.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß die 17 Nachtschichten geleistet wurden, und zwar bei der Ausmauerung eines unter dem Tramwaygeleise gelegenen Kanals, wobei nur in der Zeit von Mitternacht bis 5 Uhr früh gearbeitet werden konnte, daß jedoch der Kläger auf eine besondere Vergütung derselben keinen Anspruch habe, weil diese Arbeitsleistung in dem fixen Wochenlohne inbegriffen sei, dies sei dem Kläger auf eine bei der ersten Zahlung an den Geschäftsführer G. gerichtete Anfrage von diesem sofort gesagt worden, der Kläger habe hierauf bemerkt, daß er unter diesen Umständen weitere Nachtschichten nicht mehr machen werde, habe sie aber doch gemacht, obwohl er keine besondere Zahlung dafür bekam.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Eine ausdrückliche Vereinbarung bezüglich der Entlohnung der Nachtschichten liegt nicht vor und wurde vom Beklagten bloß darauf verwiesen, daß bei dem Bestande eines fixen Wochenlohnes besondere Entlohnung für einzeln vorkommende Arbeiten nicht gefordert werden könne, selbst wenn dieselben außer der gewöhnlichen Arbeitszeit geleistet werden müssen, weiters, daß der Kläger stillschweigend sich damit einverstanden erklärt habe, da er nach Abweisung seines Begehrens auf Zahlung der Nachtschichten sie auch fernerhin leistete und sich mit dem Wochenlohne zufrieden gab.

Diesem Standpunkte gegenüber muß jedoch hervorgehoben werden, daß bei dem Bestande eines Wochenlohnes allerdings sämt-

liche zu den gewöhnlichen Verrichtungen des Poliers gehörigen Leistungen, welche im Laufe einer Woche vorkommen, damit bezahlt erscheinen und insbesondere auf einzelne Überstunden kein Bedacht zu nehmen ist, da auch anderseits ausfallende Tage oder Stunden nicht in Abrechnung kommen.

Wenn es sich jedoch um außergewöhnliche Leistungen handelt, wie die von Mitternacht bis 5 Uhr früh eingehaltenen Nachschichten, erscheint es nicht von vorneherein als selbstverständlich, daß auch hiefür keine besondere Entlohnung gewährt wird, da vertragsmäßig darüber nichts vorliegt und daher bei vorkommenden Differenzen die gerichtliche Entscheidung einzutreten hat (§ 1152 a. b. G. B).

Unter den vorliegenden Verhältnissen erscheint es jedoch tatsächlich als angemessen, daß für diese über den gewöhnlichen Rahmen hinausgehenden Leistungen auch eine besondere Vergütung neben dem Wochenlohne geleistet wird, insbesondere wenn erwogen wird, daß dem Kläger für den Entgang der Nachstunden untertags keine Erholungspause gewährt war und daher ganz besondere Ansprüche an ihn gestellt wurden, an welche bei der Vereinbarung des Wochenlohnes jedenfalls nicht gedacht wurde.

Es kommt daher nur noch in Betracht, ob der Kläger auf diesen ihm gebührenden Anspruch nicht durch unbeanständete Annahme seines Wochenlohnes trotz der vorgekommenen Mehrleistung stillschweigend verzichtet hat und demnach eine nachträgliche Geltendmachung ausgeschlossen ist.

In dieser Richtung war jedoch zu berücksichtigen, daß der Kläger sofort bei der ersten Zahlung die Vergütung der Nachtschichten verlangte und daß es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und dem Beklagten selbst überhaupt nicht gekommen ist, sondern dem Kläger bloß vom Geschäftsführer bedeutet wurde, daß Nachtschichten nicht bezahlt werden.

Es liegt daher allerdings nahe, aus dem weiteren Verhalten des Klägers zu folgern, daß er auf diesen Anspruch verzichtet hat, weil er trotz dieser Antwort auch weiterhin Nachtschichten machte und sein Begehren nicht wiederholte, sondern sich mit dem Wochenlohne zufrieden gab; trotzdem erscheint dieser Schluß nicht gerechtfertigt, wenn erwogen wird, daß gewöhnlich ganz andere Gründe maßgebend sind, welche ein Aufwerfen der Lohnfrage hintanhalten, so insbesondere die Besorgnis, den Posten überhaupt sofort zu verlieren. Das Stillschweigen ist daher ganz gut mit dem Vorbehalte der Geltendmachung zu einem anderen Zeitpunkte vereinbar.

Die unbeanständete Annahme eines fortlaufenden Lohnes berechtigt zwar anzunehmen, daß der Empfänger dadurch erklärt für die bei

normalen Verhältnissen geleistete Arbeiten befriedigt zu sein, keineswegs aber auch für Leistungen, welche bei Vereinbarung des Lohnes gar nicht vorausgesehen wurden, daher auch nicht Gegenstand einer besonderen Besprechung waren oder welche über die gewöhnlichen Anforderungen hinausgehen.

Es kann daher auch im vorliegenden Falle nicht ein Verzicht des Klägers auf seinen Anspruch gefunden werden und war deshalb im Sinne des Klagebegehrens zu erkennen, da auch die Höhe der vom Kläger angesprochenen Entlohnung als angemessen erkannt wurde.

Nr. 893.

Wenn ein Hilfsarbeiter vom Gewerbeinhaber mißhandelt wird, so ist auch der im selben Betriebe beschäftigte Vater des Arbeiters berechtigt, sofort auszutreten (§ 82a, lit. b Gew. O.) und Schadenersatz für die Kündigungsfrist zu begehren (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Mai 1901, Cr. I, 186/1.

Die Zimmermalergehilfen Franz W., Vater, und Johann W., Sohn, wurden vom beklagten Zimmermaler Karl Z. zum 4. Mai gekündigt, verließen aber am 1. Mai die Arbeit, weil Johann W. vom Beklagten beschimpft und über die Stiege herabgestoßen worden war. Sie begehrten Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist. Der Beklagte bestritt den Sachverhalt. Ein Dienstmädchen bestätigte aber als Zeugin die Richtigkeit des klägerischen Vorbringens.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der auf die restliche Kündigungsfrist entfallenden Lohnbeträge sowohl an Franz W., als auch an Johann W. verurteilt.

Gründe: Da Johann W. vom Beklagten mißhandelt worden ist, war er gemäß § 82a, lit. b Gew. O. zum sofortigen Austritte und gemäß § 84 Gew. O. zur Stellung von Ersatzansprüchen in der Höhe des für die restliche Kündigungsfrist gebührenden Lohnes berechtigt.

Aber auch dem Vater desselben standen die gleichen Rechte zu, weil nach dem bezogenen § 82a, lit. b Gew. O. ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung die Arbeit verlassen kann, wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Mißhandlung gegen dessen Angehörige schuldig macht.

894.

Die Erklärung des Gewerbeinhabers, der Hilfsarbeiter werde, wenn er sich anstrenge, eine Lohnerhöhung erhalten, begründet wegen ihrer Unbestimmtheit keinen klagbaren Anspruch (§ 869 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. März 1901, Cr. II 134/1.

Der Kläger, welcher in der Tischlerei der beklagten Firma als Akkordarbeiter beschäftigt war und ausschließlich Sessel um den vereinbarten Lohn von 18 K für das Dutzend verfertigte, begehrte, nachdem er 3 Monate gearbeitet hatte, bei Abgabe zweier Dutzend Sessel einen Lohn von 24 K für das Dutzend und klagte, da er lediglich den früheren Lohn erhielt, den Mehrbetrag von 6 K für das Dutzend, sohin im ganzen 12 K ein. Er begründete den Klageanspruch damit, daß ihm bei Ablieferung des letzten Dutzends Sessel versprochen worden sei, er werde eine Lohnerhöhung erhalten, wenn er sich anstrengen werde, gab aber zu, daß weder ein Betrag noch die Zeit angegeben wurde, von welcher an die Lohnerhöhung eintreten sollte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Ansicht des Klägers, daß er durch das behauptete Versprechen ein Recht auf eine Lohnerhöhung von 6 K per Dutzend erlangt habe, widerspricht der Bestimmung des § 869 a. b. G. B., da dieses Versprechen schon wegen seiner völligen Unbestimmtheit nicht geeignet war, eine Verpflichtung für die beklagte Firma zu begründen. Denn wenn auch eine Lohnerhöhung ohne Nennung eines bestimmten Betrages in wirksamer Weise versprochen werden kann (§ 1152 a. b. G. B.), so ist doch notwendig, daß deutlich der Wille zum Ausdruck gebracht wird, sich entweder sofort oder von einem bestimmten Zeitpunkte an oder bei Eintritt einer möglichen und bestimmten Bedingung zu verpflichten; hier aber fehlt einerseits jegliche Zeitbestimmung, andrerseits hat die beklagte Firma mit den Worten, wenn der Kläger sich anstrengen werde, die Lohnerhöhung an eine Bedingung geknüpft, deren Entscheidung ganz der Willkür der beklagten Firma überlassen blieb.

895.

Ein nicht ausreichend befähigter Gehilfe, der zur Vervollkommnung seiner gewerblichen Ausbildung bei einem Meister als Volontär eintrat, erwirbt den Anspruch auf einen angemessenen Lohn, sobald er nach gewonnener Ausbildung Lohn begehrt und der Meister mit

der Bemerkung, er werde nicht schmutzig sein, das Begehren nicht ablehnt (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Jänner 1901, Cr. I 6/1.

Der Friseurgehilfe Florian V. konnte trotz Lehrbriefes keinen Posten finden, weil ihm die notwendige gewerbliche Ausbildung mangelte. Er war schließlich genötigt, bei dem Friseur Johann B. ohne Lohn einzutreten, um sich die erforderliche Befähigung anzueignen. Zu Beginn des dritten Monates ersuchte er Johann B. um Gewährung eines kleinen Lohnes, „wären es auch nur 6 K monatlich". Johann B. bemerkte darauf, er werde nicht schmutzig sein. Florian V. erhielt aber auch im vierten Monate noch keine Zahlung. Er trat deshalb aus und belangte Johann B. auf Bezahlung eines Betrages von 12 K, den er als Lohn für die letzten 2 Monate beanspruchte.

Zugegeben wurde, daß der Kläger täglich von 8 bis 12 Uhr vormittags und von 2 bis 7 Uhr nachmittags beschäftigt gewesen ist und zumeist bei Abonnenten in deren Wohnungen mit eigenen Requisiten (Maschinschere, Handscheren und Rasiermessern) die Verrichtungen eines Gehilfen besorgt hat.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auszugehen war davon, daß der Kläger vom Beklagten als Gehilfe verwendet worden ist und bei seinem Eintritte nur deshalb keinen Lohn beansprucht hat, weil er nicht die volle Eignung zu einem Gehilfen besaß, sondern diese erst durch weitere Unterweisung und Ausbildung seitens des Beklagten erwerben mußte. Der Kläger verzichtete also auf einen Lohn lediglich mangels ausreichender Befähigung. Gewiß lag es aber nicht in seiner Absicht, selbst nach Erlangung der entsprechenden Fähigkeiten sich unentgeltlich als Gehilfe verwenden zu lassen. Ebensowenig konnte dies der Beklagte beabsichtigt haben, da er sich sonst die Unentgeltlichkeit der Leistungen des Klägers für eine im vorhinein bestimmte Zeit nach dessen Ausbildung vertragsmäßig gesichert haben würde.

Die Übereinstimmung in den beiderseitigen Auffassungen über die Verbindlichkeit zur Lohnzahlung nach beendeter Ausbildung des Klägers kam auch zu Beginn des dritten Monates deutlich zum Ausdrucke. Denn der Beklagte hat dem Kläger auf dessen damaliges Ansuchen um Gewährung eines kleinen Lohnes, „wären es auch nur 6 K monatlich", erwidert, er werde nicht schmutzig sein und hiemit zu erkennen gegeben, daß er das Ansuchen für berechtigt halte und nicht schmutzig sein, das heißt einen angemessenen Lohn zahlen werde.

Erst später scheint der Beklagte anderen Willens geworden zu sein, ohne sich jedoch darüber gegen den Kläger ausgesprochen zu haben.

Mit Recht hat daher der Kläger, als ihm der Beklagte nicht nur keinen Lohn zahlte, sondern zu Ende des vierten Monates auch von einer Verpflichtung hiezu nichts mehr wissen wollte, auf die seinerzeit vom Beklagten mit den Worten, er werde nicht schmutzig sein, erklärte Einwilligung in einen angemessenen Lohn (§ 1152 a. b. G. B.) hingewiesen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verweigert (§ 82a lit. d Gew. O.) und die Bezahlung eines angemessenen Lohnes vom Beginn des dritten Monates an beansprucht.

Die Angemessenheit des eingeklagten Lohnbetrages konnte angesichts der geringen Höhe desselben nicht in Frage kommen.

Nr. 896.

Eine Provision, die für die Vermittlung von Verkaufsgeschäften bedungen ist und nach dem Vertragsabschlusse unabhängig von dem Eingange des Kaufpreises fällig wird, gebührt auch von Geschäften, die nachträglich rückgängig gemacht werden und von Geschäften, die der Dienstgeber abschließt, bevor er noch von der vorausgegangenen vermittelnden Tätigkeit des Provisionsangestellten Kenntnis erhält (§§ 1151 und 1156 a. b. G. B., Art. 1 und 57 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Juni 1901, Cr. I 298/1.

Der Kläger war seit 15. April 1901 in dem Schnittwarengeschäfte des Beklagten als Kundenakquisiteur tätig und bezog für die von ihm überbrachten Aufträge eine in 8 Tagen nach dem Verkaufsabschlusse fällige Umsatzprovision von 5 bis 10%. Bei der letzten Provisionsabrechnung wurde dem Kläger von zwei Bestellungen die Provision vorenthalten. In dem einen Falle wurde das Geschäft nach 8 Wochen rückgängig gemacht. In dem anderem Falle schloß der Belangte das Geschäft ab, bevor ihm der Kläger den Auftrag überbracht hatte. Der Beklagte hatte nämlich, kurz nachdem der Kläger den Auftrag der Hermine N. auf Lieferung von 2 Stück Ware (Leinwand und Kanevas) erhalten hatte, von anderer Seite erfahren, daß Hermine N. diese Ware wünsche, und darauf den Kauf sofort selbst abgeschlossen. Die Provision betrug im ersten Falle 1 K, im zweiten Falle 4 K 40 h.

Dem Kläger wurden beide Provisionsbeträge zuerkannt.

Gründe: Im ersten Falle hat der Beklagte ausdrücklich zugestanden, daß die Provision vereinbarungsgemäß in 8 Tagen nach dem Geschäftsabschlusse fällig wurde. Hiemit hat der Beklagte anerkannt, daß die Entstehung des Provisionsanspruches lediglich von dem Zustandekommen des Verkaufes bedingt, von den nachfolgenden Zufälligkeiten hingegen unabhängig war. Der Anspruch auf Provision wurde daher erworben, mag auch der Käufer keine einzige Rate eingezahlt haben oder der Beklagte von dem abgeschlossenen Verkaufe nachher wieder zurückgetreten sein. Daß in letzterem Falle der Beklagte die Provision von dem Käufer nicht ersetzt verlangen kann (§ 2 des Gesetzes vom 27. April 1896, R. G. Bl. Nr. 70), konnte an dem einmal erworbenen Provisionsanspruche nichts ändern. Dem Kläger war demnach auch von dem nach 10 Wochen rückgängig gemachten Kaufvertrage die Provision in unangefochtener Höhe von 1 K zuzuerkennen (§ 1156 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Im zweiten Falle ist es unbestritten, daß der Kläger von Hermine N. den Auftrag auf Offerierung von 2 Stück Ware (Leinwand und Kanevas) erhalten hatte, bevor noch der Beklagte von der Kaufabsicht der Hermine N. erfahren und mit ihr den Verkauf abgeschlossen hat. Der Kläger hat also früher schon jene den Geschäftsabschluß vorbereitende, fördernde und vermittelnde Tätigkeit entfaltet, wofür die Provision bedungen war (§ 1151 a. b. G. B. und Art. 1 und 57 H. G. B.). Daß der Beklagte von anderer Seite auf Hermine N. aufmerksam gemacht worden ist und erst bei oder nach dem Verkaufe der Ware von der vorausgegangenen Tätigkeit des Klägers Kenntnis erlangt hat, war nicht geeignet, den Provisionsanspruch in Frage zu stellen. Denn als entscheidend für die Entstehung des Anspruches auf Provision mußte die Tatsache angesehen werden, daß der Kläger in seiner Eigenschaft als Kundenakquisiteur und Vermittler von Aufträgen im gegebenen Falle sich erfolgreich betätigt und von Hermine N. einen bestimmten Auftrag erhalten hat. Daß er nicht mehr in die Lage kam, dem Beklagten den Auftrag noch vor der Ausführung mitzuteilen, war nebensächlicher Art und daher ohne rechtliche Bedeutung. Demgemäß war der Beklagte auch zur Bezahlung der Provision von diesem Verkaufe im unbestrittenen Betrage von 4 K 40 h zu verurteilen.

Nr. 897.

Wird nach Beanständung und Zurückweisung der durch einen Provisionsagenten vermittelten Lieferung an deren Stelle eine neue Bestellung gemacht und ausgeführt, so gebührt für dieselbe die ver-

einbarte Provision auch dann, wenn zum zweiten Mal direkt, d. i. ohne Vermittlung des Agenten unterhandelt wurde (Art. 57 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. September 1903, Cr. I 478/3.

Der Provisionsagent David St. hat dem Ratenhändler Karl L. unter anderem einen Auftrag auf 3 Stück Damastware überbracht. Die Käuferin beanständete die gelieferte Ware als minderwertig und stellte sie zur Verfügung. Sie kaufte aber später dieselbe Ware in besserer Qualität mit Umgehung des Reisenden direkt von Karl L. David St. belangte nun Karl L. auf Bezahlung der Verkaufsprovision. Der Beklagte wendete ein, daß der Kläger keine Provision zu Recht habe, weil das von ihm vermittelte Geschäft nicht ausgeführt, der später zu stande gekommene Verkauf aber nicht durch ihn vermittelt worden sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist fester Handelsbrauch, daß ein gegen Verkaufsprovision engagierter Handlungsgehilfe auch bei solchen Bestellungen Anspruch auf Provision hat, welche nicht durch ihn selbst übermittelt, sondern von den Kunden direkt bei dem Prinzipale gemacht sind, sofern nur der Käufer durch die Vermittlung des Gehilfen hiezu veranlaßt ist (Art. 57 H. G. B. und § 364 Z. P. O.). Dies traf im gegebenen Falle unstreitig zu. Denn die Bestellerin der 3 Stück Damastware ist durch den Kläger dem Beklagten als Kunde zugeführt worden. Hat sie auch die ihm durch die Vermittlung des Klägers verkaufte Ware als minderwertig refusiert, so ist sie doch nicht von ihrer Kaufabsicht zurückgetreten, sondern nur behufs Erzielung eines vorteilhafteren Kaufes nachträglich noch in direkte Unterhandlungen mit dem Beklagten getreten. Diese Unterhandlungen waren also immerhin durch die vorausgegangene Tätigkeit des Klägers veranlaßt und eingeleitet. Dem Kläger gebührt daher auch der in der Provision zum Ausdrucke gelangende Anteil am Erfolge.

Nr. 898.

Nach Handelsbrauch erlischt der Anspruch des Agenten auf Provision, wenn der Prinzipal auf Grund überzeugender Auskünfte über mangelnde Bonität des Käufers von dem abgeschlossenen Geschäfte zurücktritt (Art. 1, 57 und 279 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. Dezember 1903, Cr. I 699/3.

Die Klage des Agenten Eduard S. auf Auszahlung der Provision von dem durch ihn vermittelten, nachträglich aber von der beklagten

Handelsfirma rückgängig gemachten Verkaufe einer Nähmaschine an den Viktualienhändler Eduard M. wurde nach durchgeführtem Zeugenbeweise abgewiesen.

Gründe: Provisionsagenten haben im allgemeinen keinen Anspruch auf Provision, wenn die durch sie vertretene Firma von dem abgeschlossenen Geschäfte nach Erhalt überzeugender Auskünfte über die mangelnde Bonität des Käufers zurücktritt. Es entspricht dies sowohl dem Wesen der Provision als eines prozentuellen Anteiles am geschäftlichen Erfolge als auch einem bestehenden Handelsgebrauche (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Nun bestritt der Kläger allerdings den von der beklagten Firma behaupteten Mangel der Kreditwürdigkeit des Käufers, indes mit Unrecht. Denn das Ergebnis der Verhandlung und Beweisaufnahme rechtfertigte die Zweifel der Firma an der Solvenz des Käufers in vollem Maße. Hienach ist der Käufer Inhaber eines Viktualienverschleißes kleinster Art, gänzlich vermögenslos und, um die zum Geschäftsbetriebe erforderliche Ware am Lager zu haben, auf Gewähr persönlichen Kredits angewiesen. Seine Frau besitzt wohl ein kleines Wohnhaus, weigerte sich aber entschieden, eine Bürgschaft für die Kaufschuld zu übernehmen. Die Schuld hätte in 36 Monatsraten zu 5 K abgestattet werden sollen. Schon die Bezahlung der ersten bei Empfangnahme der Nähmaschine fälligen Rate war aber wegen einer Lebensmittelschuld des Klägers nicht zu erlangen, ungeachtet der ausdrücklichen Bestimmung des vom Käufer unterfertigten Bestellbriefes, daß alle Zahlungen unmittelbar an die Firma zu leisten seien. Unter diesen Verhältnissen hatte die beklagte Firma ausreichende Gründe, das von dem Kläger vermittelte Geschäft rückgängig zu machen. Sobald aber der Rücktritt vom Kaufvertrage begründet war, entfiel nach dem eingangs bezogenen Handelsbrauche für die Firma die Verpflichtung zur Auszahlung der Verkaufsprovision (Art. 1 und 57 H. G. B.). Daran konnte auch die Tatsache nichts ändern, daß dem Kläger die Auszahlung der Provision „nach Effektuierung des Geschäftes" zugesichert worden ist. Denn einerseits steht diese Abmachung mit dem obigen Handelsbrauche nicht im Widerspruche, sondern wird durch denselben ergänzt (Art. 279 H. G. B.), andrerseits läßt sich gar nicht behaupten, daß Kauf und Verkauf zur Ausführung, d. i. zu einer befriedigenden Abwicklung gelangt wären. Denn nur die beklagte Firma hat ihre vertragsmäßige Verpflichtung durch Abgabe der Nähmaschine erfüllt, der Käufer hingegen hat die erste Rate, die bei Übernahme der Maschine, also Zug um Zug zu entrichten gewesen wäre, nicht nur nicht gezahlt, sondern der Firma geradezu vorenthalten. Hienach ist die Ausführung (Erfüllung) des Geschäftes seitens des Käufers tatsächlich unterblieben und hiemit die Voraussetzung weggefallen, von der obiger Vereinbarung gemäß die

Fälligkeit des Provisionsanspruches abhängig war. Zu alledem hat die belangte Firma die Nähmaschine nur infolge eines durch den Kläger hervorgerufenen Irrtums geliefert. Der Kläger hat nämlich den Käufer als Hausbesitzer bezeichnet, was er, wie sich erst nach der Ablieferung der Nähmaschine herausgestellt hat, nicht ist. Es konnte daher auch aus diesem Grunde für die beklagte Firma dem Kläger gegenüber keine Verbindlichkeit entstehen (§ 871 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Nr. 899.

Die Unterfertigung der Lohnliste durch den Hilfsarbeiter ist nicht ohneweiters als Zustimmung zu dem darin eingestellten Lohnbetrage zu deuten. Höherer Lohn für auswärts verrichtete Arbeiten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. November 1902, Cr. I 969/2.

Aus dem beiderseitigen Vorbringen ergab sich daß Kläger, welcher beim Beklagten als Schlossergehilfe gegen einen Stundenlohn von 32 h in Arbeit stand, im September dieses Jahres nach Salzburg reiste, um dortselbst bei einer Eisenbahnbrücke zu arbeiten. Der Lohn für diese auswärtige Arbeit wurde nicht verabredet. Bei der nachträglichen Verrechnung wurden dem Kläger die beim Brückenbau geleisteten Arbeitsstunden mit 44 h pro Stunde entlohnt und der abzüglich der Vorschüsse sich ergebende Lohnüberschuß dem Kläger ausbezahlt.

Der Kläger begehrte die Aufzahlung eines Lohnes von 16 h pro Stunde, somit für 495 Stunden den Betrag von 79 K 20 h.

Dem Kläger wurde der Betrag von 58 K 92 h zuerkannt, sein Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Aus dem beiderseitigen Vorbringen ergibt sich, daß eine Vereinbarung über den Lohn nicht getroffen worden ist, als dem Kläger der Auftrag erteilt wurde, sich zum Brückenbaue nach Salzburg zu begeben. Vom Gerichte wurde angenommen, daß auch zwischen dem Monteur und dem Kläger ein bestimmter Stundenlohn nicht verabredet worden war, denn die Behauptung des Klägers, daß der Monteur letzterem sagte, er bekomme pro Woche 2 K, eventuell auf Verlangen auch mehr als Vorschuß, die Verrechnung werde seinerzeit in der Fabrik erfolgen, konnte von beklagter Seite nicht widerlegt werden; der mit der Unterschrift des Klägers versehene Zettel enthält den Passus: „K. hat im ganzen Arbeitsstunden laut Liste 471 à 44 h". Dieser Zettel liefert aber keinen Beweis dafür, daß Kläger sich mit der Entlohnung von 44 h pro Stunde einverstanden erklärte, denn Kläger unterschrieb diesen Zettel nur deshalb, weil der Monteur von ihm ver-

langte, er solle unterschreiben, daß er 194 K a conto erhalten habe und dieser Zettel tatsächlich die Stellen enthält „Conto im ganzen laut Liste 194 K — h".

Aus dem Umstande, daß Kläger das Arbeitsbuch, in dem „lohnbefriedigt" eingetragen war, ohne Anstand entgegengenommen hat, kann demselben das Recht, nachträglich die gerichtliche Bestimmung des Lohnes zu begehren, nicht abgesprochen werden; denn, abgesehen davon, daß dieser Passus ohne Wissen und Zustimmung des Klägers eingetragen wurde, konnte diese Eintragung auch schon deshalb nicht gemacht werden, da sich Kläger bei der Abrechnung mit dem ausbezahlten Lohne nicht zufrieden stellte, in das Zeugnis aber unwahre Angaben nicht aufzunehmen sind (§ 81 Gew. O.).

Gemäß § 1152 b. G. B. wurde erkannt, daß eine Entlohnung von 44 h pro Stunde für eine auswärtige Arbeitsleistung, wodurch dem Arbeiter Mehrkosten erwachsen, nicht angemessen erscheine; es wurde dem Kläger daher ein Mehrlohn von 12 h pro Stunde als angemessen zuerkannt und dementsprechend unter Zugrundelegung von nur 491 Arbeitsstunden, da ihm bei der Abrechnung 491 Stunden ausbezahlt wurden und er nicht gegen die Stundenzahl, sondern gegen den Lohnsatz Einspruch erhoben hat, der Teilbetrag von 58 K 92 h zugesprochen, dagegen der mehr angesprochene Betrag von 20 K 88 h aberkannt.

Nr. 900.

Die Aufforderung eines Handlungsgehilfen an den mit der Sichtung der separat verwahrten, aber nicht unter Sperre gehaltenen Eingangsfakturen betrauten Kontoristen, ihm einige Einkaufspreise zu notieren, ist nicht ohne weiteres als Untreue oder Vertrauensmißbrauch zu betrachten (Art. 64, Z. 1, H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Oktober 1902, Cr. VI 1176/2 bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 28. Oktober 1902, Cg. VI 518/2.

Gegen das Begehren des klagenden Kontoristen auf Vergütung seines Gehaltes von 140 K für die vereinbarte 1monatliche Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung wendete der Beklagte insbesondere ein, daß die Entlassung begründet war. Der Kläger habe sich einer Untreue und eines Vertrauensmißbrauches schuldig gemacht indem er den mit der Sichtung der Eingangsfakturen betrauten Kontoristen aufforderte, ihm die Einkaufspreise zu notieren, um sie dann einem Geschäftskonkurrenten, bei dem er sich um eine Stelle bewarb, mitteilen zu können. Beklagter habe den Geschäftsbetrieb nur aufrecht

halten können, weil ihm von dem Fabrikanten besondere Vorzugspreise gewährt wurden, die er geheim zu halten hatte, weshalb er auch, damit seine Angestellten von dem Preise keine Kenntnis erhalten, die Eingangsfakturen stets im eigenen Kontor verwahrte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger hat selbst zugestanden, daß er den im Kontor des Beklagten, bzw. seines Vertreters mit der Sichtung der Eingangsfakturen betrauten Kontoristen Leopold K. aufforderte, ihm die Einkaufspreise einiger Arten Zigarettenpapiere und -hülsen zu notieren, daß dieser ihm auch die Einkaufspreise von gewissen Hülsen notierte und übergab. Es ist nach den eidlichen Aussagen der Zeugen Leopold K. und Karl A. auch als erwiesen anzunehmen, daß Kläger diesen beiden Zeugen gegenüber gesprächsweise bemerkte, er brauche die Einkaufspreise für einen Konkurrenten des Beklagten, Ferdinand K., bei dem er sich um eine Anstellung bewerbe. Anderseits erscheint aber auch durch die Aussage des Zeugen Ferdinand K. erwiesen, daß Kläger, als er sich ihm vorstellte und ihm seine Dienste anbot, sich keineswegs erbötig machte, ihm die Einkaufspreise und Bezugsquellen der gedachten, im Geschäfte des Beklagten geführten Artikel bekanntzugeben, wie dann auch Zeuge Karl A. angeführt hat, daß die Mitteilung der Preise an Ferdinand K. verhindert wurde.

Wie sich nun aus dem vorgeschickten Sachverhalte ergibt, stützt der Beklagte die Entlassung des bei ihm mit einem Monatsgehalte von 140 K als Kontorist, richtiger Verkäufer, im Dienste stehenden Klägers darauf, daß dieser sich aus den den Angestellten nicht zugänglichen Fakturen die Einkaufspreise verschaffte und die Absicht äußerte, sie dem obgenannten Konkurrenten mitzuteilen. Es fragt sich, ob in diesem Verhalten des Klägers ein wichtiger, die sofortige Aufhebung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der bedungenen Kündigungsfrist rechtfertigender Grund im Sinne der Art. 62 und 64, Z. 1, H. G. B. liegt.

Diese Frage war nun zu verneinen. Hiebei ging das Gewerbegericht von der Anschauung aus, daß die Erforschung der Einkaufspreise durch einen angestellten Handlungsgehilfen und die Anfertigung von Notizen über Einkaufspreise nicht schon an und für sich, sondern nur beim Vorhandensein besonderer Umstände als Untreue oder Vertrauensmißbrauch ausgelegt werden kann. Solche besondere Umstände liegen aber im gegebenen Falle nicht vor; es ist insbesondere, wie der Beklagte zugesteht, ein ausdrückliches Verbot der Anfertigung von Notizen über Einkaufspreise nicht ergangen und es erfolgte auch seitens des Klägers keine Zusicherung an Ferdinand K., diesem die Einkaufspreise des Beklagten im Falle seiner Anstellung bekanntzugeben; auch von einer Schädigung des Beklagten kann keine Rede sein. Die

Entlassung des Klägers ohne Einhaltung der vereinbarten einmonatlichen Kündigungsfrist erscheint dahér gesetzlich nicht begründet und mit Rücksicht hierauf ist der Beklagte im Sinne der gemäß § 92 Gew. O. auch auf Handlungsgehilfen anwendbaren Bestimmung des § 84 Gew. O. verpflichtet, dem Kläger den vereinbarten Gehalt für die bedungene einmonatliche Kündigungsfrist im Betrage von 140 K zu vergüten. Es war daher dem Klagebegehren gemäß zu erkennen:

Der Berufung des Beklagten wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 28. Oktober 1902, Cg. 518/2, keine Folge gegeben.

Gründe: Das Berufungsgericht hat sich den der Sachlage und dem Gesetze entsprechenden Gründen der I. Instanz angeschlossen. Mit Rücksicht auf die Rechtsausführungen des Berufungswerbers in der mündlichen Verhandlung wird folgendes bemerkt: Wenngleich die im Art. 64 H. G. B. angeführten Entlassungsgründe nicht taxativ sind, erscheinen sie trotzdem deshalb von besonderer Bedeutung, weil aus ihnen zu entnehmen ist, was der Gesetzgeber als einen „wichtigen Grund" im Sinne des Art. 62 H. G. B. betrachtet wissen will. Es muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß selbst bei Vorhandensein eines Grundes im Sinne des Art. 64 H. G. B. die Aufhebung des Dienstverhältnisses nur ausgesprochen werden kann, nicht muß, d. h. es ist immer dem Ermessen des Richters nach der Lage des speziellen Falles überlassen, zu entscheiden, ob ein wichtiger Grund gegeben ist. Im allgemeinen ist unter Untreue im Dienste und Vertrauensmißbrauch jedes bewußte Zuwiderhandeln gegen Treue und Glauben dann zu verstehen, wenn die Handlungsweise des Gehilfen so weit geht, daß man seinem Chef nicht zumuten kann, ihn länger in seinen Diensten zu halten.

Der Senat erachtete diese Merkmale weder subjektiv noch objektiv gegeben. Wenn auch der Kläger wissen mußte und, wie aus seiner Äußerung zu A. hervorgeht, auch wußte, daß sein Chef die Fakturen nicht allgemein zugänglich mache, so hat doch die Verhandlung ergeben, daß ein direktes Verbot der Einsichtnahme nicht bestand. Die Fakturen waren immer unversperrt und dem Personal, wenn auch nicht leicht, zugänglich.

Wenn der Beklagte auf deren Geheimhaltung wirklich so großes Gewicht legen wollte, wäre es seine Sache gewesen, die Schriften unter sperrbaren Verschluß zu nehmen. Auch K. hatte in dieselben wiederholt Einsicht und hatte sogar Auftrag, mit ihnen zu manipulieren. Es war also auch einem Bediensteten die Einsicht gestattet, es wurde ihm auch nicht verboten, Mitteilungen über deren Inhalt an andere Personen zu machen. Der Kläger konnte überdies aus den

Handlungsbüchern die Einkaufspreise leicht und ziemlich genau berechnen. Erwägt man noch, daß in vielen Geschäften die Einsicht in die Fakturen jedem Bediensteten möglich ist, so kommt man zum Resultate, daß dem Kläger nicht zum Bewußtsein kommen konnte, daß er durch die ihm zur Last gelegte Handlung eine derartige Untreue oder einen solchen Vertrauensmißbrauch begehe, welche seine sofortige Entlassung zur Folge haben werde. Auch in der Verleitung des K. kann kein Grund zur sofortigen Entlassung erblickt werden, weil, wie erwähnt, auch diesem die Anfertigung von Notizen nicht verboten war, also eine Verleitung zu einer Dienstverletzung gar nicht vorliegt. K. hat auch in dem Ersuchen des Klägers nichts Unerlaubtes gefunden. In objektiver Beziehung ist zu bemerken, daß in der Einholung von Erkundigungen über die Einkaufspreise und Bezugsquellen des Chefs seitens eines Bediensteten im allgemeinen nichts Unerlaubtes liegt. Dies gilt auch im vorliegenden Falle mangels eines Verbotes und mangels Verwahrung der Fakturen unter Sperre. Es liegt daher vielleicht eine tadelnswerte Eigenmächtigkeit auf Seiten des Klägers vor, aber nicht eine objektive Untreue oder ein Vertrauensmißbrauch.

Das Gericht hat allerdings auf Grund der Aussagen der Zeugen K. und A. als erwiesen angenommen, daß der Kläger ihnen gesagt habe, er brauche die Preise für K., allein auch dies schien dem Senate nicht genügend, um die Klage abzuweisen. Nach der Aussage des K. hat ihm Kläger bisher weder Preise mitgeteilt noch angekündigt, daß er ihm solche verschaffen würde. K. erklärt, daß er im Artikel Zigarettenpapier kein Konkurrent des Beklagten sei und er habe gar nicht angedeutet, daß ihm die Kenntnis der Bezugspreise des Beklagten erwünscht wäre. Es ist auch nicht erwiesen, daß der Kläger wirklich die Preise dem K. mitgeteilt hat, ja, ob er überhaupt diese Absicht hatte. Jedenfalls liegt eine begangene Untreue oder ein Vertrauensmißbrauch, wie ihn Art. 64, Z. 1, H. G. B. im Auge hat, noch nicht vor. Auch der analoge § 82, lit. e, Gew. O. erwähnt bloß des bereits vollzogenen Verrats, nicht aber des vermuteten als eines sofortigen Entlassungsgrundes.

Es liegt daher im äußersten Falle gewissermaßen eine Vorbereitungshandlung zu einem Vertrauensmißbrauche, aber noch nicht ein solcher selbst vor und es ist selbst, wenn man annimmt, daß der Kläger wirklich die Absicht hatte, die Preise dem K. mitzuteilen, doch möglich, daß er von dieser Absicht später wieder abgestanden wäre. Zur sofortigen Entlassung genügt aber eine Vermutung und ein Verdacht nicht, sondern nur der Beweis einer Untreue. Wenn der Chef Bedenken gegen die Vertrauenswürdigkeit eines Bediensteten hat, so ist es begreiflich, daß er ihm kündigt, er hat jedoch deshalb noch

nicht das Recht, ihn sofort zu entlassen. Aus diesen Gründen wurde der Berufung keine Folge gegeben.

Nr. 901.

Mündlicher Vertragsabschluß und Beurkundung des Vertrages zu Beweiszwecken (§ 884 a. b. G. B.).

Die für den Fall des Vertragsbruches bedungene Konventionalstrafe kann gemäßigt werden, wenngleich der Dienstvertrag ein Handelsgeschäft ist (§ 1336 a. b. G. B., Art. 1, 273, 277 und 284 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Jänner 1901, Cr. I 40/1.

Die klagende Firma begehrte vom Belangten die Zahlung einer Konventionalstrafe von 500 K. Der Beklagte habe mit ihr am 8. November 1900 einen Dienstvertrag auf 2 Jahre abgeschlossen, wonach er sich verpflichtet hätte, in ihrer Schafwollwaren-Fabrik den Dienst eines Dessinateurs und Webmeisters am 1. Jänner 1901 anzutreten. Zugleich habe sich der Belangte verpflichtet, ihr (der Firma) für den Fall, als er diesen Dienst nicht oder auch nur nicht rechtzeitig am 1. Jänner 1901 antreten sollte, einen Betrag von 500 K als Konventionalstrafe zu bezahlen. Der Beklagte habe nun den übernommenen Dienst weder am 1. Jänner noch bis heute angetreten, sondern sei in seiner früheren Stellung bei der Schafwollwaren-Fabriksfirma Adolf Sch. verblieben, wo er noch jetzt als Dessinateur bedienstet sei.

Der Belangte wendete ein, am 8. November hätten nur unverbindliche Unterhandlungen stattgefunden, da die schriftliche Form der Vertragsabschließung bedungen gewesen, diese jedoch nicht zu stande gekommen sei. Weiters habe die klagende Gesellschaft durch seine Handlungsweise keinen Nachteil erlitten; sie könne daher eine Konventionalstrafe weder in der begehrten Höhe noch in einem geringeren Betrage beanspruchen. Im einzelnen brachte der Beklagte vor:

Nachdem schon im Oktober 1900 Vorbesprechungen mit der klagenden Firma stattgefunden hatten, seien am 8. November um 8 Uhr abends mit den beiden Gesellschaftern der Firma die Bedingungen seines Eintrittes am 1. Jänner 1901 festgestellt worden. Darnach sollte 1. das Dienstverhältnis bis 31. Dezember 1902 unkündbar sein; 2. der Wochenlohn im ersten Halbjahre 36 K, im zweiten Halbjahre 40 K und weiterhin 50 K betragen; 3. im Falle seines Nichteintrittes am 1. Jänner 1901 ein Pönale von 500 K fällig werden. Nach Feststellung dieser Bedingungen habe ihn die klagende Firma

aufgefordert, die Abmachungen zu einem schriftlichen Vertrage zu formulieren und die Niederschrift in zwei Ausfertigungen am Sonntag (11. November) vorzulegen. Hieraus gehe hervor, daß die schriftliche Form des Vertrages bedungen gewesen sei. Zur Abfassung des Vertrages sei es nicht gekommen. Er habe die Stellung allzu großer Anforderungen befürchtet, seine Zukunft nicht für genügend gesichert angesehen und deshalb schon nach 18 Stunden das Verbleiben in seiner alten Stellung vorgezogen und die klagende Firma brieflich ersucht, ihn des gegebenen Wortes zu entbinden.

Die klagende Firma entgegnete, daß die mündlichen Abmachungen vom 8. November nicht den Charakter unverbindlicher Unterhandlungen, sondern gegenseitiger vertragsmäßiger Verpflichtungen gehabt hätten und daß die dem Beklagten überlassene Niederschrift der Abmachungen lediglich behufs Festhaltung derselben und des leichteren Beweises halber beabsichtigt gewesen sei. Daß durch die mündlichen Abmachungen der Dienstvertrag perfekt wurde, könne schon deshalb nicht zweifelhaft sein, weil von der Niederschrift des Vertragsinhaltes in zwei Exemplaren erst nach Vereinbarung sämtlicher vom Beklagten angeführter Vertragsbestimmungen und nach der Bekräftigung der Verabredung mittels Handschlages die Rede gewesen sei, wobei einer der Gesellschafter noch die Bemerkung gemacht habe: „Wir werden dann wenigstens gegenseitig etwas in Händen haben." Ein Schade sei aus dem Vertragsbruche insoferne entstanden, als die Gesellschaft für den Belangten nur einen unzulänglichen Ersatz gefunden habe. Der Dessinateur, der an Stelle des Beklagten aufgenommen werden mußte, entspreche nämlich nicht ganz den Anforderungen und erschwere den Gesellschaftern den unmittelbaren Verkehr, da er nur der böhmischen Sprache mächtig sei. Ein die Konventionalstrafe übersteigender Schade stehe übrigens der Gesellschaft noch bevor, weil sie mit der Kollektion zu spät auf den Markt kommen werde.

Der Beklagte wurde zur Zahlung von 50 K verurteilt; die Mehrforderung wurde abgewiesen.

Gründe: Das nach Maßgabe des Art. 1 H. G. B. auch für Handelssachen geltende allgemeine bürgerliche Gesetzbuch enthält wohl im § 884 die Bestimmung: „Haben sich die Parteien ausdrücklich zu einem schriftlichen Vertrage verabredet, so wird er vor der Unterschrift der Parteien nicht für geschlossen angesehen." Allein das Zustandekommen einer derartigen Abrede erscheint selbst nach der Sachverhaltsdarstellung des Beklagten ausgeschlossen. Darnach wurde nämlich am 8. November nicht verabredet, daß am 11. November ein Dienstvertrag in schriftlicher Form erst abgeschlossen werden solle, sondern bereits über den Dienstvertrag selbst unterhandelt und dieser

durch die Vereinbarung der Dienstleistungen, der Höhe des Lohnes, des Dienstantrittes und der Konventionalstrafe, durch die sich die klagende Firma die Rechtzeitigkeit des Dienstantrittes sichern wollte, zum Abschlusse gebracht. Die Verbindlichkeit der damaligen Abmachungen erscheint auch in dem eigenhändigen Schreiben des Beklagten vom 9. November, worin er die Bitte stellt, ihn des gegebenen Wortes zu entbinden, anerkannt. Wie weiters gleichfalls aus dem eigenen Vorbringen des Belangten hervorgeht, wurde ihm von der klagenden Firma erst nach der Verabredung der angeführten Vertragsbestimmungen die schriftliche Abfassung der getroffenen Abmachungen in zwei Parien überlassen. Daß hiebei die Parteien die Schriftlichkeit lediglich wegen der mit einer Niederschrift der getroffenen Vereinbarungen verbundenen Vorteile gewünscht und ihr nicht die Bedeutung beigelegt haben, daß der Dienstvertrag durch die Beobachtung dieser Form erst zur Existenz gelangen solle, muß schon daraus gefolgert werden, daß die Abfassung vollständig dem Belangten überlassen blieb und auf Form und Inhalt nur insoweit Gewicht gelegt wurde, als die getroffenen Abmachungen lauteten. Es war also nicht die Errichtung einer förmlichen Vertragsurkunde, sondern die bei Engagementsbriefen übliche Bestätigung des Inhaltes der über das Dienstverhältnis mündlich getroffenen Abmachungen beabsichtigt. Die Bekräftigung dieser Abmachungen mittels Handschlags und die Bemerkung eines der Gesellschafter: „Wir werden dann wenigstens gegenseitig etwas in Händen haben," ließen vollends keinen Zweifel daran zu, daß die Parteien mit dem Abschlusse der mündlichen Abmachungen den Dienstvertrag als perfekt angesehen haben und durch die Niederschrift nur den Inhalt desselben für die Zukunft haben sicherstellen wollen (Art. 277, 278, 279 und 317 H. G. B.). Die Einwendung des Beklagten, daß ein Dienstvertrag überhaupt nicht zustande gekommen sei, war hienach nicht begründet.

Stand einmal fest, daß ein Dienstvertrag abgeschlossen worden ist, so lag ein Vertragsbruch vor, sobald der Beklagte am 1. Jänner 1901 den Dienst nicht angetreten hat. Für diesen Fall war aber zugestandenermaßen die Zahlung einer Konventionalstrafe bedungen (§ 912 a. b. G. B.). Es konnte also an der Schuld ebensowenig als an dem Eintritte der Fälligkeit gezweifelt werden. Daß — wie der Beklagte eingewendet hat — der klagenden Firma durch seine Handlungsweise kein Nachteil erwachsen sei, ist nicht erwiesen. Die klagende Firma mag vielleicht dadurch keinen positiven (wirklichen) Schaden erlitten haben. Allein sie mußte mindestens für einen rechtzeitigen Ersatz vorsehen und insoferne lag allerdings eine Schädigung ihres Interesses an der gehörigen Erfüllung des vom Beklagten gegebenen Versprechens vor. Das Maß des Interesses der klägerischen Firma

konnte jedoch nicht in dem von ihr bezeichneten Umfange berücksichtigt werden. Denn wenn die Klägerin behauptet, daß der für den Beklagten aufgenommene Dessinateur nicht ganz ihren Anforderungen entspreche, daß sie mit der Kollektion zu spät auf den Markt kommen werde und daß sie dadurch einen Schaden erleide, so kann nicht der gegnerische Vertragsbruch als die Ursache hievon bezeichnet werden. Der Beklagte nimmt nach dem fachmännischen Urteile der Beisitzer (§ 269 und 364 C. P. O.) schon zufolge seines geringen Gehaltes (150 K monatlich) unter den Dessinateuren eine bescheidene Stellung ein; es ist also sehr fraglich, ob gerade er der klagenden Firma genügt hätte. Jedenfalls ist aber die Klägerin nicht ohne eigene Schuld, wenn sie an Stelle des Beklagten eine für ihre Zwecke nicht vollkommen geeignete Person engagiert hat. Hiefür kann nicht der Beklagte verantwortlich gemacht werden. Überdies ist zu erwägen, daß der Belangte schon am Tage nach dem Vertragsabschlusse die klagende Gesellschaft gebeten hat, ihn des gegebenen Wortes zu entbinden und daß die Nichteinhaltung seines Wortes in dem Schreiben vom 10. November zur Kenntnis genommen worden ist. Die Gesellschaft war hienach mehr als sieben Wochen von dem verabredeten Eintrittstage, mithin so frühzeitig als nur möglich in die Lage versetzt, wegen Aufnahme eines anderen geeigneten Dessinateurs die erforderlichen Schritte zu tun. An tüchtigen Dessinateuren ist nach den dem Gerichte bekannten und daher als offenkundig anzusehenden Verhältnissen am hiesigen Platze kein Mangel; es konnte also von der klagenden Firma leicht ein Ersatz beschafft werden. Diese Erwägungen lassen eine Konventionalstrafe von 500 K gegenüber dem Interesse der klagenden Partei als unverhältnismäßig hoch erscheinen. Das mit fachlich befähigten Beisitzern besetzte Gewerbegericht erachtete deshalb die Voraussetzungen für die nach § 1336 a. b. G. B. zulässige Mäßigung der Konventionalstrafe als gegeben und setzte in Berücksichtigung der sämtlichen, im vorstehenden angeführten Verhältnisse nach freier Überzeugung (§ 273 C. P. O.) die Strafe auf den zehnten Teil des ausbedungenen Betrages herab. Der Umstand, daß der Abschluß des Dienstvertrages auf Seite der Klägerin ein Handelsgeschäft im Sinne des Art. 273 H. G. B. gewesen ist und daß zufolge Art. 277 und 284 H. G. B. die Konventionalstrafe in Ansehung des Betrages keiner Beschränkung unterliegt und das Doppelte des Interesses übersteigen kann, war nicht geeignet, das im § 1336 a. b. G. B. vorgesehene richterliche Mäßigungsrecht in Frage zu stellen. Denn durch Art. 284 H. G. B. werden nur die der Vereinbarung einer Konventionalstrafe durch das bürgerliche Recht auferlegten Beschränkungen aufgehoben, keineswegs aber jene richterlichen Befugnisse beseitigt, denen zufolge die Höhe der an sich

rechtsgültig bedungenen Konventionalstrafe, wenn sie als übermäßig erwiesen wird, herabgesetzt werden darf.

Nr. 902.

Bei Bestimmung des Lohnes durch den Richter für Arbeiten, die fern vom Betriebsorte verrichtet werden (Montierung), ist auf die mit der Verpflegung außerhalb des gewöhnlichen Wohnortes verbundenen Mehrauslagen Bedacht zu nehmen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juli 1902, Cr. I 531/2.

Dem Begehren des Klägers auf Verurteilung des Beklagten, für den er in Salzburg Montagearbeiten verrichtete, zur Zahlung des erhöhten Lohnbetrages von 24 K 8 h wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des beiderseitigen Vorbringens wurde angenommen, daß die Entlohnung der vom Kläger geleisteten 172 Arbeitsstunden durch Verabredung nicht festgesetzt worden ist; wie Kläger angibt, war bei seiner Aufnahme nur von der Entlohnung der Reisestunden die Rede, vom Chefmonteur in Salzburg wurde ihm nicht gesagt, mit welchem Betrage die Arbeitsstunden entlohnt werden; von der Beklagten konnte auch nicht behauptet werden, daß die Entlohnung der Arbeitsstunden besprochen wurde.

Da Kläger sich mit der Entlohnung von 46 h pro Arbeitsstunde unter Hinweis darauf, daß er als verheirateter Mann auswärts arbeiten mußte, nicht zufrieden gibt, war zu entscheiden, ob der Lohn von 46 h für die Arbeitsstunde, welcher nach dem Vorbringen der Beklagten eine Zulage von 14 h in sich schließt, ein angemessener, respektive die vom Kläger begehrte Lohnaufbesserung von 14 h pro Arbeitstunde den Verhältnissen entsprechend ist.

Das Gericht hat angenommen, daß der Kläger sich mit Recht mit der Entlohnung von 46 h pro Arbeitsstunde nicht zufrieden stellt, da dessen Entsendung nach Salzburg für ihn als verheirateten Mann mit bedeutenden Mehrauslagen verbunden war, welche eine Deckung durch die Zulage von 14 h pro Stunde nicht finden konnten; es hat aber weiters angenommen, daß die vom Kläger begehrte Lohnaufbesserung höchst bescheiden gehalten ist.

Aus diesen Gründen wurde die Entlohnung der Arbeitsstunde mit 46 h als nicht angemessen erkannt und dem Kläger der angesprochene Betrag zugesprochen.

Nr. 903.

Der in den Dienstvertrag eines Handlungsreisenden aufgenommene Vorbehalt, daß während der Kündigungsfrist die Reise suspendiert werden kann, benimmt dem Reisenden nicht ohneweiters den Anspruch auf jenen Teil der Reisespesen, der sich als barer Ersatz des freien, bzw. teilweise freien Unterhaltes darstellt (Art. 1 und 61 H. G. B., § 1155 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Juli 1903, Cr. I 375/3.

Die Handelsfirma Brüder Sch. hat sich in dem mit ihrem Geschäftsreisenden Karl K. abgeschlossenen Dienstvertrage eine 6wöchentliche Kündigungsfrist und das Recht ausbedungen, während derselben die Reise zu suspendieren. Auf Grund dieses Vorbehaltes rief die Firma gleich nach der Kündigung Karl K. von der Geschäftsreise ab und verwendete ihn sodann im Bureau und Magazin. Während der Kündigungsfrist wurde dem Karl K. nur der Gehalt (200 K monatlich) ausbezahlt. Sein Anspruch auf Ersatz der Personalspesen, d. i. jenes Teiles der in der Höhe von 20 K bedungenen Reisediäten, der zur Bestreitung des Lebensunterhaltes bestimmt ist, blieb unberücksichtigt. Karl K. belangte die Firma auf Bezahlung von 6 K pro Tag.

Dem Kläger wurde ein Betrag von 4 K 50 h täglich zuerkannt seine Mehrforderung wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der bezogenen Vertragsbestimmung folgt zwar, daß der Kläger nach seiner Kündigung nicht mehr darauf bestehen konnte, als Reisender verwendet zu werden. Auch werden auf Grund eines allgemein anerkannten Handelsbrauches (Art. 57 H. G. B.) die vereinbarten Diäten nur während der Reisezeit ausbezahlt. Dessenungeachtet läßt sich aber nicht behaupten, daß der Anspruch des Klägers unbegründet wäre. Denn die Gesellschafter der beklagten Firma haben bei der Aufnahme jener Bestimmung in den Dienstvertrag auf die Frage des Klägers nach der Tragweite derselben erwidert, es sei hierin nichts Besonderes zu suchen, der Vertrag sei nach einer Schablone gemacht. Die Repräsentanten der beklagten Firma haben also geradezu erklärt, daß sie nicht daran denken, den Kläger hiedurch irgendwie zu benachteiligen. Mit Recht hat daher der mitten in der Reisesaison abberufene und zu Dienstleistungen im Kontor und im Lager verwendete Kläger nebst seinem Gehalte auch die Vergütung desjenigen Teiles seiner Diäten gefordert, der sich nach Abzug der Barauslagen und des besonderen Dienstaufwandes auf Reisen als barer Ersatz des freien, bzw. teilweise freien Unterhaltes darstellt und dem Diensteinkommen zuzurechnen ist. Die Höhe dieser Vergütung hat das

Gewerbegericht auf Grund der Erfahrungen der fachkundigen Beisitzer nach freier Überzeugung auf 4 K 50 h täglich festgesetzt (§§ 273 und 364 Z. P. O.). Demgemäß war dem Kläger als entsprechender Ersatz für den durch seine Abberufung und anderweitige Verwendung verursachten Entgang eines Teiles seiner Dienstbezüge während der Kündigungsfrist von 42 Tagen der Betrag von 189 K zuzuerkennen, sein Mehranspruch hingegen als unangemessen abzuweisen (§ 1155 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Nr. 904.

1. Ein zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen vereinbartes Konkurrenzverbot ist giltig, wenn darin die Beschränkungen des Handlungsgehilfen in seiner gewerblichen Tätigkeit nach Zeit, Ort und Gegenstand begrenzt sind.

2. Das Konkurrenzverbot wird hinfällig, wenn der Prinzipal selbst die ihm durch den Dienstvertrag obliegenden Verbindlichkeiten nicht erfüllt.

3. Untreue und Vertrauensmißbrauch durch Verschweigen der in Abwesenheit des Prinzipals eingegangenen Bestellungen und Mitteilung an dritte Personen, damit diese sie ausführen können, Art. 64 H. G. B.

4. Bei Berufungen in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten ist der Berufungsantrag und nicht der Berufungsgrund maßgebend.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. März 1902, Cr. VI 322/2, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 2. April 1902, Cg. VI 147/2.

Kläger Max B. war nach dem Ausscheiden seines Vaters aus der Gesellschaftsfirma B. & Co. (1. Mai 1901) bei dem nunmehrigen Alleininhaber dieser Firma Bruno M. mit einem monatlichen Gehalte von 120 K unter Vereinbarung einer 3monatlichen Kündigungsfrist im Dienste verblieben. Anläßlich des Austrittes seines Vaters aus der Firma wurde zwischen diesem und dem Beklagten ein Dissolutionsübereinkommen geschlossen, zufolge dessen der Kläger und sein Bruder nach erlangter Großjährigkeit verpflichtet sein sollten, 5 Jahre, d. i. bis 15. Oktober 1905, in keinem jener Artikel, mit denen sich die Firma B. & Co. bis 1. Mai 1901 beschäftigt, Geschäfte irgend welcher Art zu machen, u. zw. weder unmittelbare noch mittelbare, insbesondere keine Vertretung in einem dieser Artikel zu übernehmen und an keiner Vertretung dieser Art sich irgendwie zu beteiligen und in keinem Geschäfte solcher Art irgend eine Anstellung

anzunehmen, es wäre denn, daß Beklagter ihn während dieser 5 Jahre grundlos entlasse. Im Falle der Übertretung dieser Bestimmung sollte er und sein Bruder eine der richterlichen Mäßigung nicht unterliegende Konventionalstrafe von 10.000 K an den Beklagten zu bezahlen haben. Tatsächlich habe er auch am 19. Mai 1901 die Erklärung abgegeben, die vorerwähnte, im Punkte VII der Dissolutionsabmachung enthaltene Verpflichtung im vollen daselbst verzeichneten Umfange zu übernehmen. Beklagter habe bereits im vergangenen Jahre den Gehalt unpünktlich und nur in kleinen Raten gezahlt. Da Beklagter auf den Gehalt für die Monate Jänner und Februar dieses Jahres wieder nur einen Betrag von 15 K gezahlt hatte, belangte er ihn auf Zahlung des restlichen Betrages von 225 K. Am 31. Jänner d. J. habe ihm Beklagter gekündigt, am 4. März 1902 habe ihn Beklagter grundlos entlassen. Es wird daher der Gehalt für den übrigen Teil der Kündigungsfrist, nämlich die Monate März und April, im Betrage von 240 K eingeklagt. Auch sei die übrigens schon gemäß § 878 a. b. G. B. ungiltige Vereinbarung, betreffend die Konkurrenzklausel als rechtsunwirksam und aufgehoben anzusehen. Der Antrag des Klägers ist gerichtet auf Feststellung durch Urteil, daß diese Vereinbarung rechtsunwirksam sei, und auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Betrages von 465 K samt 6% Zinsen und Gerichtskosten.

Der Beklagte bestreitet, daß die erwähnte Vereinbarung rechtsungiltig oder rechtsunwirksam geworden sei, und beantragt die Abweisung der Klage, indem er insbesondere geltend macht, die Entlassung des Klägers sei durch dessen konstatierte Untreue begründet. Vor einigen Wochen hätte nämlich der Buchhalter der Firma Johann K., Gustav F., an einem Samstag vormittags telephonisch angefragt, ob ihm Siemens'sche Bleiversicherungen geliefert werden können, Kläger habe telephonisch geantwortet, daß nur einige auf Lager seien, man werde aber nachsehen, ob selbe geliefert werden können. Am Nachmittage desselben Tages sei nun der Vater des Klägers bei Johann K. erschienen und habe Bleiversicherungen zu einem billigen Preise angeboten. Vor etwa 2 Wochen habe der genannte Buchhalter neuerlich telephonisch angefragt, ob ein Ventilator am Lager sei, Kläger habe verneint, ohne aber, wie er heute vorbringt, anzuführen, daß er den Ventilator beschaffen werde. Am Nachmittage desselben Tages sei der Bruder des Klägers zu Johann K. gekommen und habe ihm die Lieferung des gewünschten Ventilators angeboten. Der Buchhalter Johann K. war über dieses Betragen derart empört, daß er ihn davon in Kenntnis setzte, obwohl er ihn bisher persönlich gar nicht kannte. Erst bei diesem Anlasse erfuhr der Beklagte von den Bestellungen und daraufhin habe er den Kläger am 4. März d. J. entlassen. Durch den ersten Akt der Untreue sei die ausgesprochene Entlassung gerechtfertigt, durch den

zweiten Vorgang habe Kläger die in der mehrgedachten Vereinbarung stipulierte Konventionalstrafe verwirkt.

Der Beklagte anerkennt, daß er dem Kläger für die Monate Jänner und Februar an rückständigem Gehalt 225 K schulde und daß Kläger den Gehalt für den 1. bis 4. März fordern könne.

Dieser Forderung stehe aber seine Forderung aus der verwirkten Konventionalstrafe im Betrage von 10.000 K gegenüber, die er compensando geltend mache. Beklagter stellt den Antrag, festzustellen, daß aus der Vereinbarung vom 1. Mai bzw. 19. Mai 1901 die geltend gemachte Gegenforderung im Betrage von 10.000 K zu Recht bestehe.

Dem vom Kläger gestellten Feststellungsbegehren wurde stattgegeben und ihm der Betrag von 241 K samt 6% Zinsen vom 6. März 1902 und 2 K 50 h Gerichtskosten zuerkannt, sein Mehrbegehren sowie das Feststellungsbegehren des Beklagten wurden abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Art. 61) aus wichtigen Gründen von jedem Teile verlangt werden und in den Art. 63 und 64 H. G. B. werden Beispiele solcher wichtiger Gründe, aus welchen gegen den Prinzipal und bzw. gegen den Handlungsgehilfen die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden kann, angeführt. Diese Gründe bewirken jedoch nicht von selbst die Aufhebung des Dienstverhältnisses, sondern geben nur das Recht, die Aufhebung des Dienstverhältnisses zu verlangen, den Rücktritt zu erklären.

Wenn es nun auch richtig ist, daß der Kläger wegen Nichtgewährung des gebührenden Gehaltes im Sinne der Art. 62 und 63 H. G. B. berechtigt gewesen wäre, die Auflösung des Dienstverhältnisses unter Vorbehalt seines Anspruches auf Vergütung des Gehaltes für die vereinbarte Kündigungsfrist anzusprechen, so ist dieser Umstand für die Frage der Aufhebung des Dienstverhältnisses deshalb ohne Belang, weil er es unterlassen hat, seinen Rücktritt zu erklären. Vielmehr ist der Beklagte ihm zuvorgekommen und hat am 4. März d. J. seine Entlassung ausgesprochen, nachdem er schon am 31. Jänner d. J. gekündigt hatte.

Anlangend nun den Anspruch auf Vergütung des Gehaltes für den übrigen Teil der Kündigungsfrist, d. i. für die Zeit vom 5. März bis 30. April d. J., so hängt nach dem Vorausgeschickten die Entscheidung davon ab, ob die vom Beklagten am 4. März erklärte Entlassung vor Ablauf der Kündigungsfrist eine begründete war, bzw. ob sich also tatsächlich der Kläger einer Untreue, mit welcher ja die Entlassung begründet wurde, schuldig machte.

Das Gewerbegericht hat nun auf Grund der eidlichen Aussage des vernommenen Zeugen Gustav F. und des teilweisen Zugeständnisses des Klägers als erwiesen angenommen, daß Kläger, ohne den Beklagten von den erfolgten Anfragen und Bestellungen des Johann K. zu verständigen, seinem Vater bzw. Bruder zweifelsohne zu dem Zwecke Mitteilung machte, damit diese statt des Beklagten die Bestellungen ausführen können. Hiedurch machte sich der Kläger nach Anschauung des Gewerbegerichtes wiederholt einer Untreue und eines Mißbrauches des Vertrauens schuldig. Beklagter war also im Sinne des Art. 64, Z. 1, H. G. B. berechtigt, den Kläger sofort zu entlassen. Mit Rücksicht darauf fehlt seinem Anspruche, wie sich aus der Bestimmung des § 84 Gew. O. (§ 92 Gew. O.) ergibt, die rechtliche Grundlage und gebührt ihm nur der vom Beklagten anerkannte Lohnbetrag für Jänner und Februar per 225 K und der ebenfalls anerkannte Lohnbetrag für die Zeit vom 1. bis 4. März per 16 K, zusammen 241 K. Was nun das Konkurrenzverbot betrifft, so wird es grundhältig wohl nicht in Zweifel gezogen werden können, daß der Bestand einer solchen die Erwerbsfreiheit beschränkenden Vereinbarung auf Seite des Prinzipals eine genaue Erfüllung der ihm nach dem Dienstvertrag obliegenden Pflichten und Verbindlichkeiten voraussetzte. In der Vereinbarung selbst wird als Aufhebungsgrund des Konkurrenzverbotes nur die grundlose Entlassung angeführt, diese Bestimmung wird jedoch erweiternd zu interpretieren und auf jede wichtige Verletzung des Dienstvertrages auszudehnen sein.

Die ausdehnende Auslegung hat der Beklagte in dem über die Klage des Bruders Robert B., Cr. VI 138/2, wegen 724 K 20 h und Feststellung der Rechtswirksamkeit der obgedachten Konkurrenzklausel durchgeführten Prozesse auch selbst anerkannt, indem er ausdrücklich zugegeben hat, daß es der grundlosen Entlassung gleichzuhalten ist, wenn Beklagter den Kläger durch sein Verschulden Grund zum vorzeitigen Verlassen des Dienstes gibt.

Nachdem nun Beklagter nach seinem Zugeständnis bereits im vergangenen Jahre den Gehalt nicht pünktlich bezahlte und er auf den Gehalt für die Monate Jänner und Februar dieses Jahres nur eine ganz geringe Abzahlung, nämlich nur 15 K, leistete, so liegt auf seiner Seite eine gewichtige Verletzung des Dienstvertrages vor, auf welche sich Kläger für die angestrebte Unwirksamkeitserklärung mit Erfolg berufen kann. Dadurch, daß der Kläger sich dann auch einer Verletzung des Dienstvertrages schuldig machte, wurde diese Vertragsverletzung nicht wettgemacht, der Kläger nicht behindert, auf Grundlage der gegnerischen Vertragsverletzung, die ihn an und für sich auch zur Aufhebung des Dienstverhältnisses berechtigt hätte, den gedachten Feststellungsantrag zu stellen, denn nur in der

Frage der Aufhebung des Dienstverhältnisses war ihm Beklagter zuvorgekommen. Aus dieser Erwägung war daher dem klägerischen Feststellungsantrage stattzugeben.

Wenn der Kläger für die Ungiltigkeit der gedachten Vereinbarung sich auf die Bestimmung des § 878 a. b. G. beruft, so hat allerdings das k. k. Landesgericht als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten in einem speziellen Falle mit Entscheidung vom 27. Dezember 1900, Cg. VI 359/00, die Vereinbarung des Konkurrenzverbotes als gegen die guten Sitten verstoßend, daher unerlaubt nach § 878 a. b. G. B. für ungiltig erklärt, doch dürfte die in dieser Entscheidung vertretene Rechtsanschauung mit Rücksicht auf die vom Beklagten nachträglich erfolgte und vom Kläger zur Kenntnis genommene Einschränkung der Wirksamkeit des Konkurrenzverbotes auf den Polizeirayon Wien auf vorliegenden Fall keine Anwendung finden, da die Vereinbarung nach Zeit, Ort und Gegenstand begrenzt ist.

Mit Rücksicht auf die Unwirksamkeitserklärung des Konkurrenzverbotes erscheint auch die darin enthaltene Bestimmung über die Konventionalstrafe von 10.000 K hinfällig. Dazu kommt, daß das Konkurrenzverbot begreiflich erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Wirksamkeit treten konnte, und es würde daher, selbst wenn man die Wirksamkeit der Vereinbarung annehmen wollte, die Anschauung des Beklagten, daß durch eine während der Dauer des Dienstverhältnisses begangene Pflichtwidrigkeit die Konventionalstrafe verwirkt worden sei, sich als unhaltbar darstellen. Die behauptete Gegenforderung von 10.000 K besteht daher nicht zu Recht, von einer Kompensation kann keine Rede sein und war der vom Beklagten gestellte Feststellungsantrag als unbegründet zurückzuweisen.

Der Berufung beider Teile wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 2. April 1902, Cg. VI 144/2, keine Folge gegeben.

Gründe: Was zunächst die Berufung des Klägers wegen Abweisung seines Begehrens auf Entschädigung für die 3monatliche Kündigung betrifft, hat der Berufungssenat auf Grund der Ergebnisse der wiederholten Verhandlung ebenso wie der erste Richter für erwiesen angenommen, daß Kläger im Dienste des Beklagten untreu war und das Vertrauen mißbrauchte, letzterer also gemäß Art. 62 und 64, Z. 1, H. G. B. zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt war. Durch die Aussage des F. ist erwiesen, daß das eine Mal der Vater des Klägers und ein anderes Mal dessen Bruder wenige Stunden nach einer telephonischen Anfrage seitens der Firma Johann K. bei dieser erschien, um dieselben Gegenstände zu offerieren, wegen

deren seitens dieser Firma die Anfrage bei M. erfolgt war. Robert B. bemerkte noch ausdrücklich, er habe in Erfahrung gebracht, daß die Firma K. einen Ventilator brauche. Hieraus ergibt sich zweifellos, was übrigens der Kläger auch nicht in Abrede stellt, daß sein Vater und sein Bruder durch ihn von den erfolgten Bestellungen Kenntnis erhalten haben. Der Begriff der Untreue und des Vertrauensmißbrauches ist nach den Verhältnissen des einzelnen Falles zu beurteilen. Maßgebend allein ist der stattgefundene Mißbrauch, nicht auch, ob aus demselben für den Prinzipal bereits ein Schaden entstanden sei oder nicht. Wenn man nun erwägt, daß sowohl Julius als Robert B. mit dem Beklagten Differenzen hatten, letzterer nach einem durchgeführten Prozesse aus dem Dienste schied und daß beide, wie sich eben aus ihrer Offerte ergibt, versuchten, dem Beklagten Konkurrenz zu machen, so gelangt man zu der Überzeugung, daß die bloße Erzählung von der Bestellung unter Nennung des Namens des Bestellers sowie die vom Kläger zugegebene Mitteilung über den angeblich schlechten Geschäftsgang der Firma B. & Co., den Robert B. bei seiner Offerte ausdrücklich hervorhob, eine derartige Verletzung des Geschäftsgeheimnisses begründet, daß sie als Untreue im Dienste und als Vertrauensmißbrauch qualifiziert werden muß. Beklagter war daher zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt. Ohne Bedeutung ist der Umstand, daß der Entlassung die 3monatliche Kündigung vorangegangen war, weil das nachfolgende Ereignis des Vertrauensmißbrauches die Entlassung auch vor Ablauf der 3monatlichen Frist rechtfertigte. Wie der erste Richter richtig ausgeführt hat, hat der Kläger demnach keinen Anspruch auf Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung und stellt sich seine Berufung als unbegründet dar.

Was die Berufung des Beklagten betrifft, war vorerst die formelle Frage zu erledigen, ob dieselbe auch gegen jenen Teil des ersten Urteiles gerichtet sei, womit erkannt wurde, daß das Konkurrenzverbot nicht mehr zu Recht bestehe. Der Senat ist der Ansicht, daß, da der Berufungsantrag auf gänzliche Abweisung der Klage gerichtet ist und nach § 31 Gew. Ger. G. der Antrag als solcher vor allem als maßgebend betrachtet werden muß und da ferner die seitens des Beklagten geltend gemachte Kompensation den Rechtsbestand des Konkurrenzverbotes voraussetzt, die Berufung des Beklagten von Anfang an auch gegen Absatz III der Sentenz des angefochtenen Urteiles eingebracht wurde. Es liegt demnach nicht eine unzulässige Erweiterung des Berufungsantrages (§ 483 Z. P. O.) vor. Trotzdem war auch diese Berufung aus folgenden Gründen abzuweisen. Was das Konkurrenzverbot anlangt, kann nicht behauptet werden, daß dasselbe im vorliegenden Falle an und für sich ungiltig sei. Die strengeren Vorschriften des Gesetzentwurfes vom Jahre 1900, Artikel 65 a u. ff. sind bisher eben

nur Entwurf; nach derzeitigem Rechte kann die Wirksamkeit eines derartigen Verbotes nur nach Maßgabe des § 878 a. b. G. B. beurteilt werden. Nach dieser Gesetzesstelle kann jedoch nur dann ein solches Verbot als unsittlich und daher rechtsunwirksam angesehen werden, wenn die Beschränkung des Gehilfen nach Zeit, Ort und Gegenstand eine derart maßlose ist, daß hiedurch sein weiteres Fortkommen bedeutend erschwert wird. Dies liegt nicht vor. Das Konkurrenzverbot ist auf 5 Jahre, durch nachträgliche Einigung auf den Polizeirayon Wien und nur auf gewisse Artikel beschränkt. Da der Kläger keine spezielle Vorbildung für das Geschäft der Firma B. & Co., sondern bloß eine allgemeine kommerzielle und buchhalterische Ausbildung genossen hat, konnte er leicht in irgend einem anderen Geschäftszweige sein Unterkommen finden. Die Rechtsansicht des ersten Richters über die Giltigkeit des Konkurrenzverbotes im vorliegenden Falle muß daher als richtig bezeichnet werden. Ihm muß jedoch auch darin beigepflichtet werden, daß dasselbe durch den Vertragsbruch des Beklagten seine Wirkung verloren habe. Im Vertrag ist als Erlöschungsgrund allerdings nur der Fall vorgesehen, wenn Beklagter den Kläger grundlos entläßt, allein diese Vertragsbestimmung ist so auszulegen und wurde auch, wie aus dem Akte Cg. VI 93/2 hervorgeht, vom Beklagten selbst dahin ausgelegt, daß das Konkurrenzverbot auch dann hinfällig sein sollte, wenn er (Beklagter) durch sein Verschulden Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses gebe. Bei einer anderen Auffassung dieser Bestimmung würde man zu dem unzulässigen und gegen die guten Sitten verstoßenden Schlusse kommen, daß es dem Beklagten freistünde, den Kläger durch sein Benehmen, ohne jedoch direkt eine Entlassung auszusprechen, zum Austritte zu zwingen, seinerseits alle ihm nach dem Vertrage obliegenden Pflichten unerfüllt zu lassen und trotzdem auf dem Bestande des Konkurrenzvertrages zu bestehen. Es ist daher auch in dieser Hinsicht der Auslegung des ersten Richters beizupflichten. Da nun der Beklagte selbst vertragsbrüchig geworden ist und dem Kläger den gebührenden Lohn vorenthalten hat (vgl. Art. 63 H. G. B.), muß auch das Konkurrenzverbot als nicht mehr zu Recht bestehend erklärt werden. Bezüglich des Lohnrückstandes kann allerdings auf die Zeit bis 31. Jänner 1902 nicht mehr zurückgegriffen werden, weil der Kläger sich damals trotz des Rückstandes mit der 3monatlichen Kündigung einverstanden erklärt hat. Allein Beklagter hat auch nachträglich seine Pflicht dem Kläger gegenüber nicht erfüllt, er hat auch den bis zum 4. März 1902 entfallenden Lohn nicht bezahlt und bestreitet auch heute noch aus Gründen, die, wie sofort erwähnt werden wird, unstichhältig sind, seine Zahlungspflicht. Er hat also auch nach dem 31. Jänner dem Kläger das Recht gegeben, die Konkurrenzklausel als nicht zu Recht bestehend anzufechten, und

es hat auch Kläger, wie aus dem Klagebegehren ad I hervorgeht, aus diesem Grunde die Auflösung des Vertrages begehrt. Durch diese Vertragsverletzung auf Seiten des Beklagten ist daher das Konkurrenzverbot erloschen. Die Einrede der Kompensation konnte nicht als stichhältig erachtet werden. Beklagter beruft sich allerdings darauf, daß ihm die Einrede der Kompensation schon zu einer Zeit erwachsen gewesen sei, wo der Konkurrenzvertrag noch in Geltung stand und er noch nicht durch richterliches Urteil außer Kraft gesetzt war.

Das Gericht kam jedoch nicht zur Überzeugung, daß die bewiesene Untreue des Klägers ein solcher Fall sei, für den im Konkurrenzvertrage eine Konventionalstrafe von 10.000 K vereinbart sei. In der Konkurrenzklausel ist nämlich das bezeichnete Pönale nur für den Fall vorgesehen, daß Max B. in einem der Artikel der Firma B. & Co. unmittelbar oder mittelbar Geschäfte irgend welcher Art mache. Daß Kläger sich dessen schuldig gemacht habe, hat das Beweisverfahren nicht ergeben. In dem Begriffe des „Geschäftemachens" liegt es, daß derjenige, der es unternimmt, aus seiner Tätigkeit Gewinn ziehen will. Weder in dem Falle mit Julius B. noch in dem mit Robert B. konnte dem Kläger eine solche Gewinnabsicht nachgewiesen werden. Erst dann aber, wenn Kläger an den seitens seines Vaters und Bruders mit K. abzuschließenden Geschäften irgendwie finanziell beteiligt werden sollte, wäre der Fall der Konventionalstrafe eingetreten. Die Kompensationseinrede des Beklagten konnte somit nicht berücksichtigt werden und, da der vom Kläger bis 4. März 1902 ins Verdienen gebrachte Betrag per 241 K auch vom Beklagten als richtig anerkannt wurde, war das erstrichterliche Urteil auch im Punkte I seiner Sentenz zu bestätigen.

Nr. 905.

Zum Begriffe der schweren Ehrenverletzung im Sinne des Art. 63, H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Dezember 1901, Cr. VI, 1387/1, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien vom 18. Jänner 1902, Cg. VI 19/2.

Nach dem Vorbringen des Klägers trat er am 9. Oktober d. J. bei der beklagten Firma gegen einen monatlichen Gehalt von 60 K und sechswöchentliche, je am 1. und 15. des Monats statthafte Kündigung als Kommis in den Dienst ein. Am 20. Dezember d. J. habe ihm der Gesellschafter der beklagten Firma Simon N. den Vorwurf gemacht, er habe sich lausbübisch benommen und ihm weiters bemerkt, er solle das Maul halten, sonst fahre er ihm über die Schnauze. In diesen

Äußerungen habe er eine schwere Ehrenverletzung erblickt und habe infolgedessen den Dienst sofort verlassen. Den ihm mit Postanweisung eingesendeten Gehalt für die Zeit vom 1. bis 20. Dezember d. J. von 40 K habe er nicht angenommen. Er erhebe Anspruch auf Vergütung des Gehaltes für die vereinbarte Kündigungsfrist, fordere somit, da die sechswöchentliche Kündigung erst am 1. Jänner 1902 Platz greifen konnte, Zahlung des Gehaltes für die Zeit vom 1. Dezember 1902 bis 11. Februar 1902 im Betrage von 144 K und beantrage die beklagte Firma zur Zahlung dieses Betrages samt Gerichtskosten zu verurteilen.

Die beklagte Firma macht dagegen geltend, Kläger habe hinter dem Rücken des Chefs allerlei Unfug und Tändelei betrieben und auf Ermahnungen anderer Angestellten immer in frecher, kecker Weise geantwortet. Am 14. Dezember 1901 habe der Chef dem Kläger einen Verweis erteilt, indem er ihm in ruhigem Tone vorhielt, er habe zu seinem Bedauern gehört, daß Kläger sich in seiner Abwesenheit frech und ungehörig benehme. Kläger habe ihn (Chef) nicht ausreden lassen, sei ihm vielmehr sofort ins Wort gefallen, worauf der Chef ihm bedeutete, ruhig zu sein; wenn er rede, habe Kläger zu schweigen, Kläger habe aber neuerlich dem Chef entgegengeredet, ohne seiner Ermahnung zu entsprechen, worauf der Chef die Äußerung tat, Kläger solle das Maul halten, sonst fahre er ihm über die Schnauze. Dieser von Norddeutschen — der Gesellschafter Simon N. ist ein Norddeutscher — häufig gebrauchten Redeweise, fehle jede beleidigende Spitze, die Äußerung, daß Kläger sich lausbübisch benommen habe, sei überhaupt nicht gefallen.

Kläger habe den Dienst ohne gerechtfertigten Grund verlassen und daher nur Anspruch auf den Gehalt vom 1. Dezember bis 20. Dezember pro 40 K.

Dem Kläger wurde der Betrag von 40 K zuerkannt, sein Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Während gemäß Art. 64, Z. 5 H. G. B. für die Entlassungserklärung des Prinzipales eine erhebliche Ehrverletzung des Handlungsgehilfen gegen den Prinzipal für zureichend erklärt wird, wird nach Art. 63 H. G. B. für die Rücktrittserklärung des Handlungsgehilfen, eine schwere Ehrverletzung des Prinzipals gegen ihn verlangt.

Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich, daß der Handlungsgehilfe den Prinzipal mehr zu respektieren hat, als umgekehrt, daß tadelnde Bemerkungen, ungehörige Redensarten, harte und ungeeignete Worte, nicht unter den Begriff einer schweren Ehrenverletzung fallen, wenn

sie nicht wirklich die Ehre des Handlungsgehilfen schwer verletzten, was insbesondere dann zu bezweifeln sein wird, wenn er durch sein Verhalten zu derartigen harten Worten Anlaß gegeben hat.

Mit Rücksicht hierauf kann nach dem vorausgeschickten Sachverhalte in der von dem Gesellschafter der beklagten Handelsgesellschaft (dem Prinzipal) gebrauchten Redewendung, Kläger solle das Maul halten, sonst fahre er ihm über die Schnauze, schon an sich nicht und noch weniger nach dem Umständen des Falles eine Ehrverletzung erblickt werden, denn es wäre gewiß Sache des Klägers gewesen, den Prinzipal ruhig anzuhören, ihn ausreden zu lassen. Der behauptete Vorwurf, daß Kläger sich lausbübisch benommen habe, kann nach den beeideten Aussagen der Zeugen nicht als erwiesen angenommen werden.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 18. Jänner 1902 Cg. VI 19./2. keine Folge gegeben.

Gründe: Gleich der I. Instanz hat auch der Berufungssenat auf Grund der Ergebnisse des Beweisverfahrens nicht als erwiesen angenommen, daß Herr N. dem Kläger gegenüber den Ausdruck „lausbübisches Benehmen" gebraucht habe, denn sämtliche Tatzeugen erklärten, diese Worte nicht gehört zu haben. Es handelt sich daher nur darum, ob die Äußerung: „Halten Sie das Maul, sonst fahre ich Ihnen über die Schnauze!" den Kläger zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigte. Die Art. 62 und 63 H. G. B. bestimmen, daß aus wichtigen Gründen, als welche schwere Ehrverletzungen angeführt werden, die Lösung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden kann. Der Begriff der schweren Ehrverletzung deckt sich wie aus der verschiedenen Terminologie, aus dem Beisatze „schwer" folgt, ähnlich wie der Begriff der im § 82a, lit. b, Gew. O. erwähnten „groben Ehrenbeleidigung" nicht notwendig mit dem im 12. Hauptstück des II. Teiles des St. G. (§§ 487 ff) aufgezählten Übertretungen. Als „schwere Ehrverletzung" kann vielmehr nicht bereits jede unpassende und selbst unanständige Äußerung bezeichnet werden, sondern nur eine solche, welche geeignet ist, wirklich die Ehre des Beleidigten zu verletzen und ihn in den Augen anderer derartig herabzusetzen, daß hiedurch nachteilige Folgen für ihn eintreten können. (Vgl. E. d. O. G. H. unter Nr. 2050 der Sammlung Adler.) Hiebei ist auch noch auf das persönliche Verhältnis und die besonderen Umstände des Falles Rücksicht zu nehmen.

Das Beweisverfahren hat nun ergeben, daß der Kläger, der vor Kurzem noch Praktikant gewesen war, sich im Geschäfte unpassend

benommen und nicht nur gegenüber dem Buchhalter, sondern auch gegenüber dem Chef ein ungehöriges Benehmen an den Tag gelegt hat. Dieser war daher nicht nur berechtigt, sondern im Interesse der Aufrechthaltung der Disziplin unter seinem Personale geradezu verpflichtet, den Kläger zur Rede zu stellen. Wenn er dies nun in der oben gedachten Weise getan hat, so erscheint dies allerdings der Form nach als eine unpassende, ja selbst unanständige Äußerung, allein dieselbe kann unter den vorliegenden Umständen nicht als eine schwere Ehrverletzung des Klägers betrachtet werden. Da auch andere wichtige Gründe im Sinne des Art. 62 und 63 H. G. B. nicht vorliegen, war demnach Kläger zum sofortigen Austritte nicht berechtigt, was die Abweisung der Berufung und nach §§ 41 und 50 Z. P. O. die Verurteilung des Klägers zum Kostenersatze zur Folge hatte.

Nr. 906.

Auslegung der von einem Handlungsreisenden übernommenen Verpflichtung, täglich einen Mindestkonsum in bestimmter Höhe zu erzielen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Februar 1901, Cr. I, 20/1.

Der Kläger war seit 1. Oktober 1900 in der Tuchhandlung des Beklagten als Geschäftsreisender angestellt. Er hatte einen Monatsgehalt von 200 K und Anspruch auf Ersatz der Reiseauslagen, die als Vertrauensspesen zu verrechnen waren. Das Dienstverhältnis konnte jederzeit ohne Kündigung gelöst werden. Am 1. November hat der Kläger die Verpflichtung übernommen, täglich einen Konsum von mindestens 400 K zu erzielen. Er wurde darauf nach Oberösterreich entsendet und war vom 3. bis 23. November auf der Reise, erzielte aber im Ganzen nur einen Konsum von 664 K 52 h. Wegen des unbefriedigenden Ergebnisses der Geschäftsreise wurde er entlassen. Seine Ansprüche auf Gehalt und Ersatz der Reisekosten wurden nur bis zur Höhe der ihm am 3. und 19. November zugekommenen Reisekostenvorschüsse im Gesamtbetrage von 320 K anerkannt. Die auf 450 K 6 h lautende Spesenrechnung wurde sowohl im Ganzen als auch im Einzelnen bemängelt. Die zum Beweise der streitigen Tatsachen angeordnete Vernehmung der Parteien führte zur Beeidigung des Klägers. Dieser beschwor, daß er an 17 Tagen die in der Spesenrechnung angeführten Orte unter Benützung der hierin bezeichneten Transportmittel bereist hat und während der ganzen Zeit geschäftlich tätig gewesen ist.

Dem Kläger wurde an Gehalt

für 23 Tage ..... 153 K 18 h,
weiters an Reisespesen 20 K 50 h täglich, sonach für 17 Tage ..... 348 „ 50 h

zusammen.. 501 K 68 h

unter Abrechnung der vorschußweise erhaltenen ..... 320 „ — „

also restliche ..... 181 K 68 h

zuerkannt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §§ 1014 und 1156 a. b. G. B., dann Artikel 1 und 49 H. G. B. gebührt dem Handlungsreisenden der Ersatz der auf der Geschäftsreise notwendig oder nützlich gemachten Auslagen selbst bei fehlgeschlagenem Erfolge. Nun hat allerdings der Kläger vor Antritt der Geschäftsreise im November in einem Nachtrage zu dem am 1. Oktober abgeschlossenen Dienstvertrage sich verpflichtet, einen Mindestkonsum von 400 K täglich zu erzielen. Allein damit hat er noch keineswegs dieses Ergebnis der Geschäftsreise garantiert und ebensowenig die Gefahr eines Mißerfolges auf sich genommen. Dazu hätte es vor allem auf seiner Seite der Erklärung bedurft, daß er im Falle eines geringeren Umsatzes das Risiko tragen wolle. Sodann aber wäre es gewiß nicht unterlassen worden, die Art und das Ausmaß seiner Haftung zu bestimmen. Da von alledem mit keinem Worte eine Erwähnung geschah, so war wohl der Sinn der von dem Kläger ausgestellten Nachtragserklärung kein anderer, als der, sich zur Entfaltung einer Tätigkeit zu verpflichten, von der aller Voraussicht nach die Erzielung eines Mindestkonsums von 400 K täglich erwartet werden konnte (Artikel 278 H. G. B.). Ließ sich auf der Geschäftsreise ein solcher Erfolg nicht erreichen, so wurde der Kläger deshalb noch nicht seiner Ansprüche aus dem Dienstvertrage verlustig. Wohl aber hatte er gemäß § 1298 a. b. G. B. zu beweisen, daß er nach besten Kräften (§ 76 Gew. O. und § 25 E. G. z. H. G. B.) tätig gewesen ist und daß ihn an dem ungünstigen Ergebnisse der Geschäftsreise kein Verschulden trifft. Diesen Beweis hat der Kläger erbracht. Denn er hat, unterstützt durch den Inhalt der beiderseitigen Korrespondenz seine Angaben über das von ihm bereiste Gebiet und über den Umfang seiner geschäftlichen Tätigkeit eidlich bekräftigt.

Der Beklagte war darnach zufolge der eingangs bezogenen Gesetzesstellen zum Ersatze des vom Kläger auf der Geschäftsreise bestrittenen Aufwandes und zufolge §§ 1151 und 1156 a. b. G. B. auch zur Zahlung des auf die Zeit bis zum Tage der Entlassung entfallen-

den Gehaltsanteiles verpflichtet. Die Reisespesen wurden nach Zulaß des § 273 Z. P. O. auf Grund der beschworenen tatsächlichen Angaben des Klägers in der bezeichneten Höhe festgesetzt.

Nr. 907.

Ein Handelsangestellter, dessen Bezüge ausschließlich in der vereinbarten Umsatzprovision und in den von ihm erzielten Überpreisen bestehen, kann für die zum Zwecke der Akquirierung von Kunden gemachten Wege, insoweit diese erfolglos geblieben sind, keine Entschädigung beanspruchen (§§ 1014 und 1156 a. b. G. B., Art. 1 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. April 1901. Cr. I. 175/1.

Eduard Sch. war vom 30. Jänner 1900 bis 18. März 1901 für die Lampen-, Glas- und Petroleumniederlage der Firma Johann S. als Kundenakquisiteur tätig und hatte als solcher die umliegenden Ortschaften zu begehen. Laut Akzeptationsbriefes erhielt er von den durch ihn verkauften Lampen 25 bis 30% des Kaufpreises als Provision, von den Lampenbestandteilen und dem Zugehör aber den durch ihn erzielten Überpreis, d. i. die Differenz zwischen dem mit der Partei vereinbarten und dem von der Firma limitierten Preise. Provision und Überpreis wurden ihm stets pünktlich ausbezahlt. Nach seinem Ausscheiden kam es zu Differenzen. Er begehrte den Ersatz der Auslagen für alle diejenigen innerhalb seiner $^5/_4$jährigen Verwendungsdauer unternommenen Wege, die erfolglos geblieben waren, veranschlagte die Summe dieser Auslagen auf 360 K und klagte am 20. April den Betrag ein.

Bei der Verhandlung kam hervor, daß der Kläger nebenbei unbefugt den Handel mit alten Pretiosen betrieben hat.

Dem Kläger wurde der Betrag von 3 K 60 h zuerkannt; sein weiteres Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Insoweit der Kläger die geltend gemachte Forderung aus dem Dienstvertrage und aus den Bestimmungen des Gesetzes herzuleiten versuchte, konnte seine Forderung nur in dem beschränkten Umfange des Zugeständnisses der beklagten Firma für begründet erkannt werden. Denn die nach Art. 1 H. G. B. in Handelssachen zur Anwendung kommenden Bestimmungen der §§ 1014 und 1156 a. b. G. B., die dem Bevollmächtigten und Angestellten bei fehlgeschlagenem Erfolge den Anspruch auf Ersatz der notwendig und nützlich gemachten Auslagen zuerkennen, haben zwei wesentliche Erfordernisse zur Voraussetzung, einmal, daß tatsächlich solche Auslagen erfolglos aufgelaufen

sind, dann aber daß für die aufgewendeten Auslagen in keiner Weise eine Vergütung gewährt worden ist. Weder das eine noch das andere Erfordernis war jedoch vorliegenden Falles gegeben. Zunächst war der Kläger nicht nur als Angestellter der beklagten Firma, sondern auch selbständig für sich selbst tätig, indem er, wenn auch unbefugt, den Handel mit Pretiosen betrieb. Es ließ sich also nicht einmal behaupten, daß die von dem Kläger bestrittenen Auslagen ausschließlich im Interesse der beklagten Firma aufgewendet worden sind. Weiters aber war die dienstliche Stellung des Klägers, wie sie sich aus dem Inhalte des Akzeptationsbriefes ergab, eine nahezu unabhängige. Die Tätigkeit des Klägers unterlag keiner Kontrolle. Er konnte die geschäftlichen Gänge zeitlich und örtlich so verteilen, wie es ihm zusagte. Es war ihm vollkommen freigestellt, ob, wo und wann er für die beklagte Firma Verkäufe abschließen wollte. Er bezog auch keinen Gehalt, sondern wie ein selbständiger Agent eine vertragsmäßig bestimmte Provision von dem durch ihn vermittelten Umsatze und einen in seiner Höhe wechselnden Gewinn aus den Überpreisen. Provision und Überpreis sollten also offenbar die alleinigen Bezüge des Klägers bilden und jeden weiteren Anspruch ausschließen. Sache des Klägers war es, sich in einer Weise zu betätigen, daß aus seinen Bezügen nicht allein die Barauslagen gedeckt werden, sondern auch ein angemessener Verdienst erübrigt. Die Möglichkeit dessen war jedenfalls gegeben, da die vereinbarte Provision von 25 bis 30 Prozent eine unverhältnismäßig hohe war und die dem Kläger berechneten Verkaufspreise von den fachkundigen Beisitzern für mäßig befunden wurden (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Der Kläger hatte übrigens nur die nächste Umgebung zu begehen und schon aus diesem Grunde keine nennenswerten Barauslagen. Er hat auch während der ganzen $^5/_4$jährigen Dauer des Dienstverhältnisses nie eine besondere Entschädigung für diese Auslagen angesprochen. Nicht allein also, daß von einem nachweisbar notwendig oder nützlich gemachten Aufwande im Sinne der §§ 1014 und 1156 a. b. G. B. überhaupt nicht gesprochen werden kann, könnte der Kläger selbst für tatsächlich von ihm bestrittene Barauslagen schon deshalb nichts fordern, weil, wie dies bei allen reinen Provisionsabmachungen zutrifft, die Absicht der Parteien offenbar darauf gerichtet war, den Kläger durch eine hohe Provision sowohl für die in einzelnen Fällen erfolgreichen Dienste zu entlohnen als auch für die in vielen anderen Fällen fruchtlos aufgewendete Mühe zu entschädigen.

Insoweit der Kläger zur Begründung seines Anspruches noch auf die mit Auslagen und Zeitverlust verbundene Ausführung besonderer Aufträge hinwies, wurde ihm von der beklagten Firma eine angemessene Vergütung hiefür zugestanden (§ 1152 a. b. G. B.). Dieses Zugeständnis betraf durchwegs solche Fälle, in denen der

Kläger bestimmte Aufträge zur Einmahnung oder Einkassierung von Schuldbeträgen erhalten und sich ausschließlich aus diesem Grunde in die ihm bezeichnete Ortschaft begeben hat.

Allerdings wollte der Kläger auch in denjenigen Fällen, in denen die beklagte Firma ihm Kunden namhaft gemacht und ihn zum Besuche derselben aufgefordert hat, für die fruchtlos gemachten Wege entschädigt werden. Doch in allen diesen Fällen handelte es sich nicht um besondere Aufträge, sondern um die Bekanntgabe und Empfehlung von Adressen, deren Besitz dem Kläger die Akquirierung von Bestellungen erleichtern sollte und mehrfach auch tatsächlich Geschäftsabschlüsse ermöglichte. Daß der Kläger bei dem Ausbleiben eines Erfolges hier ebensowenig als sonst einen Anspruch auf Ersatz der bestrittenen Auslagen hatte, ergab sich aus den obigen Anführungen.

Das Begehren des Klägers war demnach bis auf den von der beklagten Firma ausdrücklich anerkannten Teilanspruch in der Höhe von 3 K 60 h (§ 395 C. P. O.) abzuweisen.

Nr. 908.

Wenn der Handlungsgehilfe wegen unverschuldeter Krankheit entlassen wird, kann er nur Gehalt und Unterhalt für die Kündigungsfrist begehren, falls diese mit 14 Tagen vereinbart war. Art. 60 H. G. B.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 21. März 1904, Cr.14/4.

Kläger ist am 5. März 1904 bei der beklagten Firma als Handelskommis gegen einen Monatslohn von 140 K und 14tägige Kündigung eingetreten.

Am 14. März 1904 mußte sich Kläger wegen einer starken Entzündung des rechten Auges krank melden. Der Firmainhaber hat aber den Kläger am 14. März 1904 gegen Zusicherung der Entlohnung für 14 Tage entlassen.

Das Klagebegehren des Handlungsgehilfen auf Lohnvergütung für die sechswöchentliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Bei vereinbarter 14tägiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird auch im Falle der unverschuldeten Erkrankung des Handlungsgehilfen die Geltendmachung dieses kürzeren Kündigungsrechtes durch Artikel 60 H. G. B. nicht gehemmt.

Artikel 60 H. G. B. hat nur auf jene Fälle Anwendung, in welchen, sei es vertragsmäßig oder auf Grund der gesetzlichen Dispositivbestimmungen, dem Handlungsgehilfen eine über sechs Wochen betragende Kündigungsfrist zu Gute zu kommen hätte. Nur in diesen Fällen ist der Prinzipal zur Zahlung von Gehalt und Unterhaltsansprüchen für einen Zeitraum von sechs Wochen verpflichtet.

Nr. 909.

1. Bedeutung der in dem Dienstvertrage enthaltenen Bestimmung, daß sich der Prinzipal vorbehält, die zugesagte Bilanzrenumeration nach Maßgabe der Verhältnisse nach seinem Ermessen zu erhöhen.

2. Die nicht gehörige Leistung der dem Handlungsgehilfen nach billigem Ermessen des Prinzipals gebührenden Bilanzrenumeration ist an sich kein wichtiger Grund für die vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses. Art. 62 u. 63 H. G. B.

3. Umfang des Neuerungsrechtes bei einer Berufung nach § 31 Gew. Ger. G.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Dezember 1902, Gr. VI 1379/2, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien vom 2. Jänner 1903, Cg. 632/2.

Kläger war in dem vom Beklagten betriebenen Speditionsgewerbe mit der Leitung der Buchhaltung und Kassagebarung betraut und es war ihm auch die Kollektivprokura übertragen. In dem Dienstvertrage do. 1. Juli 1894 wurde dem Kläger ein Gehalt von monatlich 200 fl., eine Neujahrsrenumeration von 200 fl. und eine sogenannte Bilanzrenumeration von 1.200 fl. zugesichert, welche keiner Minderung unterliegen sollte und deren Erhöhung nach Maßgabe der Verhältnisse sich der Beklagte vorbehielt. Nach der Darstellung des Klägers stiegen ihm nach Empfang des Engagementsbriefes, demzufolge der Vertrag vom 1. Juli 1894 auf die Dauer von 10 Jahren abgeschlossen wurde, Bedenken auf. Die unklare Fassung über die Höhe seiner Beteiligung ließ ihm keine Ruhe. Kläger teilte dem Beklagten seine Bedenken gegen die Formulierung des Vertrages mit. Auf das hin erklärte ihm der Beklagte: „Sie hatten nicht notwendig, mich deshalb rufen zu lassen, da Sie zu mir als Ihrem besten Freunde etwas mehr Vertrauen haben sollten. Ich erkläre Ihnen noch einmal, daß ich Ihnen als meinem bewährten Mitarbeiter die bestimmte Zusage mache, daß Sie unter allen Umständen an fixem Einkommen und an Tantièmen mehr erhalten werden als ihr Kollege W., u. zw. immer nach den Verhältnissen des Reingewinnes, den Sie zufolge Ihrer exzeptionellen Vertrauensstellung stets auf das genaueste zu erkennen in der Lage sein werden, da Sie ja in die Bilanzen Einsicht nehmen. Je nach dem Ergebnisse der Bilanzen wird ihre Tantième entsprechend zu erhöhen sein. Dies alles können Sie, wenn Sie wollen zu Papier bringen, ich unterschreibe es. Ich erkläre, daß ich Sie in absehbarer Zeit noch enger an mein Geschäft zu binden wünsche, da ich ja einmal meinen Söhnen das Geschäft übergeben werde und Sie mit Ihnen zusammenspannen möchte."

In den Jahren 1894 bis 1898 erfolgte die Bezahlung der Bilanzrenumeration entsprechend dieser Abmachung. Die seither gewährten Bilanzrenumerationen entsprechen aber nicht der getroffenen Abmachung. Kläger beansprucht für die Jahre 1899, 1900 und 1901 eine Mehrzahlung von zusammen 35.000 K. — Kläger stellte dann das weitere Klagebegehren durch Urteil festzustellen: Der mit dem Beklagten am 1. Juli 1894 geschlossene 10jährige Dienstvertrag sei durch nachträgliche Abmachungen und die von ihm rechtmäßig am 15. November 1902 geschehene Kündigung mit 31. Dezember 1902 erloschen.

Dem Kläger wurde (unter Abweisung des Mehranspruches) der Betrag von 5.000 K zuerkannt und ausgesprochen: Die vom Kläger am 15. November 1902 erklärte Kündigung des am 1. Juli 1894 geschlossenen Dienstvertrages sei richtig, die erklärte Aufhebung des zwischen ihm und dem Beklagten bestehenden Dienstverhältnisses mit 31. Dezember 1902 ist als rechtmäßig erfolgt anzusehen.

Gründe: I. Was den Anspruch auf Zahlung (Nachzahlung) von 35.000 K anlangt, so behauptet der Kläger, daß ihm dem erzielten Reingewinne entsprechende Tantièmen gebühren und daß ihm demgemäß auf den erhaltenen Betrag von je 10.000 K eine Nachzahlung von 6.000 K für das Jahr 1899, von 10.000 K für das Jahr 1900 und auf den angewiesenen Betrag von 5.000 K eine Nachzahlung von 19.000 K für das Jahr 1901 gebühre. Diese Behauptung findet nun allerdings in dem in erster Linie maßgebenden, im Oktober 1894 abgeschlossenen, vom 1. Juli 1894 datierten (zurückdatierten) Dienstvertrage (das Konzept dieses Übereinkommens ist vom 27. Oktober 1894 datiert) keine Stütze, denn darin wird neben einem Gehalte von jährlich 2.400 fl., einer Neujahrsrenumeration von 200 fl., eine Bilanzrenumeration von 1.200 fl. als vereinbart bezeichnet, welche keiner Minderung unterliegt und beigefügt, daß Beklagter sich vorbehält, die Renumeration nach Maßgabe der Verhältnisse, nach seiner Ansicht auch zu erhöhen. Von einer Tantième, einem Anspruche auf einen Teil des Reingewinnes, bzw. einer prozentuellen Beteiligung am Gewinne auf Seite des Klägers kann hienach keine Rede sein, Kläger hatte also nur Anspruch auf eine Renumeration, nicht aber auf eine Tantième. Nach der Fassung dieser Vertragsbestimmung, die, wie nach dem Ergebnisse der Verhandlung nicht zu bezweifeln ist, nicht vom Beklagten, sondern vom Kläger selbst herrührt, war die Erhöhung der Renumeration dem Belieben des Beklagten anheimgegeben, wobei aber nicht zu verkennen sein wird, daß mit den beigefügten Worten „nach Maßgabe der Verhältnisse“ hauptsächlich die finanziellen Erfolge des Unternehmens, nicht aber schlechtweg die Zufriedenheit des Beklagten als ausschlaggebend für die dem Ermessen des Beklagten anheimgegebene Erhöhung der Renumeration gemeint war. Die gedachte Vertragsbestimmung erhielt auch in der

Unterredung, die einige Tage nach der im Oktober 1894 erfolgten Vertragserrichtung stattfand, keine Abänderung, denn auch nach der vom Kläger selbst gegebenen Darstellung dieser Unterredung fehlt die Angabe eines bestimmten Anteiles am Gewinne, eines Prozentsatzes der Beteiligung am Gewinne — was zum Begriffe Tantième erforderlich wäre. Es wird also der Anschauung des Beklagten beizupflichten sein, daß er damals den Kläger nur versicherte, er werde mindestens so viel ja mehr erhalten, als die dem anderen Kollektivprokuristen zugesagte Tantième betrage, ohne dabei an eine Änderung der im Dienstvertrage über die Bilanzrenumeration enthaltenen Bestimmung zu denken. Auch nach dieser Zusage bestand also eine vertragliche Verpflichtung, die Renumeration nach dem Bilanzergebnisse zu erhöhen, sie mit dem erzielten Reingewinne in Einklang zu bringen, nicht.

War nun auch die Erhöhung der Bilanzrenumeration dem Belieben des Beklagten vorbehalten, so lag die Sache anders, sobald eine Erhöhung der Renumeration erfolgt war, denn dann muß es wohl nach dem Willen und der Absicht der Kontrahenten (Art. 278 H. G. B.) bei gleichbleibenden finanziellen Erfolgen dabei auch verbleiben und es konnte der Beklagte die einmal erhöhte Renumeration nicht willkürlich wieder herabmindern. Was von dem Gehalte gilt, gilt auch von der einen Bestandteil der vereinbarten Genüsse bildenden Remuneration; wie Beklagter nun den nachträglich freiwillig von 4.800 K auf 6.100 K erhöhten Gehalt nicht einseitig wieder kürzen konnte, so kann er auch die erhöhte Renumeration nicht willkürlich wieder herabsetzen.

Aus diesen Erwägungen ergibt sich, daß, da die für das Jahr 1899 und 1900 gewährte Bilanzrenumeration von je 10.000 K, wie unbestritten ist, die dem Kollektivprokuristen Bernhard W. gebührenden Tantièmen (die auch für das Jahr 1901 nach Angabe des Beklagten nur 8.000 K, nach Angabe des Klägers 7.000 K und 2.000 K, zusammen 9.000 K betrug) überschritten, der Anspruch auf die geforderten Nachzahlungen von 6.000 K und 10.000 K unhaltbar und rechtlich nicht begründet ist.

Es folgt aus diesen Erwägungen aber auch weiters, daß Kläger auch für das Geschäftsjahr 1901 eine Bilanzrenumeration in gleicher Höhe wie in den Vorjahren somit im Betrage von 10.000 K mit Recht ansprechen kann, der Beklagte daher nicht berechtigt war, diese Renumeration auf 5.000 K herabzusetzen, zumal er nicht behauptet, geschweige denn erwiesen hat — der Beklagte hat die Vorlage der bezüglichen Bilanzen ausdrücklich abgelehnt — daß die Bilanz pro 1901 ungünstiger als im Vorjahre gewesen wäre. Der Umstand, daß der Kläger nicht selbst die Bilanz pro 1901 fertig stellte, ist ohne Belang, da nicht vorliegt, daß ihn diesbezüglich ein Versäumnis oder Verschulden trifft. Mit Rücksicht hierauf war also dem Kläger für das Jahr

1901 statt der geforderten Nachzahlung von 19.000 K eine solche von 5.000 K zuzusprechen, wobei der laut des Schreibens vom 29. September 1902 angewiesene Betrag als nicht in die Klage einbezogen hier nicht in Betracht kommt. Es war also dem klägerischen Anspruche in Ansehung des Teilbetrages von 5.000 K stattzugeben, bezüglich des Mehranspruches aber das Klagebegehren abzuweisen.

II. Was nun den Anspruch auf Anerkennung der Rechtmäßigkeit der vom Kläger am 15. November per Ende Dezember erklärten Aufhebung des Dienstverhältnisses anlangt, so ist es wohl klar, daß diesbezüglich lange vorher vorgefallene Ereignisse oder in einzelnen Fällen im Zusammenhange mit speziellen Anlässen abgegebene Äußerungen zur Begründung dieses Anspruches nicht herangezogen werden können. Auch ist dem Beklagten darin beizupflichten, daß dritten Personen gegenüber gemachte Äußerungen allgemeiner Art, wie er werde keine Schwierigkeiten machen oder kein Hindernis in den Weg legen, keine verbindliche Kraft haben und daß von einer vertragsmäßigen Abänderung der in dem Dienstvertrage über die Dauer des Vertrages enthaltenen Bestimmung keine Rede sein könne. Wenn nun aber auch kein förmlicher Vertrag auf Auflösung des Dienstverhältnisses zustande kam, so zeigen doch auch die nach den Anführungen des Beklagten in dieser Sache zu dem Schwiegervater des Klägers gemachten Äußerungen, daß er auf das Verbleiben des Klägers in seinem Dienste gewiß kein Gewicht mehr legte und das Gewerbegericht gewann aus den Äußerungen und dem Verhalten des Beklagten die Überzeugung, daß Beklagter kein Vertrauen mehr zu dem Kläger habe, und ein weiteres gedeihliches Zusammenwirken ausgeschlossen erscheine, wie dies Beklagter in dem Schreiben vom 30. Oktober 1902 selbst zum Ausdruck bringt, indem er erklärt, es sei ihm, da Kläger ein Engagement einging, sich ab 1. Jänner 1903 an einem Konkurrenzunternehmen zu beteiligen, vorläufig natürlich nicht möglich, ihn seinen Posten wieder antreten zu lassen. Die Berechtigung des Klägers, die vorzeitige Aufhebung des Dienstverhältnisses zu verlangen, wurde nun vor allem dadurch begründet, daß der Beklagte ihm pro 1901 die ihm gebührende Bilanzrenumeration nicht mit dem vollen Betrage, statt mit 10.000 K nur mit 5.000 K, gewährte. Diese Renumeration bildet aber, wie bereits oben ausgeführt, einen Bestandteil des Gehaltes, bzw. der Bezüge des Klägers und gemäß Artikel 63 H. G. B. kann gegen den Prinzipal insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn derselbe den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt.

Mit Rücksicht darauf wurden die angebotenen Beweise als überflüssig abgelehnt und war im Hinblicke auf die angeführte Gesetzesstelle aus diesem Grunde allein (wie auch im Zusammenhalte mit den obigen Erwägungen) die vom Kläger ausgesprochene Aufhebung des

Dienstverhältnisses im Sinne der Artikel 62 und 63 H. G. B. als gesetzlich gerechtfertigt anzuerkennen und dem Klagebegehren unter Beiseitelassung der darin enthaltenen Bezugnahme auf nachträgliche Abmachungen stattzugeben.

Der Berufung des Beklagten wurde mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 2. Jänner 1903, Cg. VI, 632/2 keine Folge gegeben.

Gründe: I. Die erste Frage ist, ob dem Kläger pro 1901 ein Bilanzgeld von 5.000 K oder von 10.000 K gebühre. Im Vertrage ist eine Bilanzrenumeration von 1.200 fl. als Minimum festgesetzt und behält sich der Beklagte vor, dieselbe nach Maßgabe der Verhältnisse nach seiner Ansicht auch zu erhöhen. Der Senat schloß sich der Ansicht des ersten Richters an, daß die Bilanzrenumeration ein Teil der Gesamtbezüge des Klägers bilden solle, ohne Rücksicht darauf, ob er selbst die Bilanz verfaßte oder nicht. Abgesehen von der dem Gerichte bekannten Übung, wonach derartige Renumerationen zumeist nach den Erträgnissen des Geschäftes ausgemessen werden, ergibt sich die Richtigkeit dieser Auslegung aus den Verhältnissen des Falles. Im Vertrage wird die Zahlung der Bilanzrenumeration an keine Bedingung geknüpft und der Beklagte hat selbst seinen im Prozesse eingenommenen Standpunkt verlassen, indem er dem Kläger auch pro 1901 eine solche Renumeration zuerkannte. Die Unrichtigkeit der Argumentation des Beklagten ergibt sich aber insbesondere daraus, daß die Bilanzrenumeration schon im Vertrage im Vergleich zum Gehalte unverhältnismäßig hoch fixiert ist und daß die faktisch ausgezahlten Beträge noch viel größer waren. Es wäre widersinnig anzunehmen, daß die Jahresleistungen des Klägers mit einem verhältnismäßig viel geringeren Betrage zu entlohnen seien, als eine einzige Arbeit desselben, nämlich die Bilanzerrichtung, die zudem offenbar unter Mithilfe des anderen Buchhaltungspersonales erfolge.

Diese Renumeration erscheint daher, wenn auch nur mit einem Minimalbetrage garantiert und im übrigen variabel, ebenso wie das Neujahrsgeld als Teil der Gesamtbezüge des Klägers.

Was nun die Höhe anlangt, so müssen die Worte des Vertrages: „Nach Maßgabe der Verhältnisse, nach meiner Ansicht" als zusammengehörig ausgelegt werden. Es heißt dann nicht, daß es dem Belieben oder der Willkür des Beklagten überlassen bleibe, diese Renumeration zu bestimmen, sondern daß sie nach Billigkeit und nach vernünftigem Ermessen festzusetzen sei, ein Standpunkt, welchen übrigens der Beklagte in der Berufungsverhandlung selbst als richtig bezeichnete. Eine andere Auffassung, wonach lediglich das Belieben des Beklagten maßgebend wäre, würde die Worte: „Nach Maßgabe

der Verhältnisse" überflüssig erscheinen lassen. Daß Beklagter selbst schon vorher diesen Standpunkt des Gerichtes teilte, geht aus seinem Verhalten hervor, indem er dem Kläger pro 1899 über dessen Reklamation die Bilanzrenumeration erhöhte und ihm auch pro 1900 ohneweiters 5.000 fl. auszahlte. Was nun die Renumeration pro 1901 anlangt, gab der Beklagte an, daß die Erträgnisse nicht wesentlich geringer als im Vorjahre waren, allein trotzdem will er mit Rücksicht auf das Verhalten des Klägers einen geringeren Betrag für angemessen erachten. Er gibt zu, daß er dem Kläger zusicherte, er werde mehr erhalten als W., dem nach Geständnis des Beklagten 8.000 K ausbezahlt wurden und er gibt auch zu, daß er mit dem Kläger schon seit Oktober 1899 sehr unzufrieden war. Wenn er ihm nun trotzdem pro 1899 und 1900 5.000 fl. anwies, ist, da im Jahre 1901 weder in den Erträgnissen, noch im Verhalten des Klägers eine wesentliche Änderung eintrat und auch W. wie erwähnt 8.000 K erhielt, nicht abzusehen, warum für dieses Jahr die Renumeration mit einem geringeren Betrage bemessen werden sollte als jenem, den Beklagter selbst in den Vorjahren bezahlt, also auch als angemessen anerkannt hat. Endlich ist auch darauf zu verweisen, daß der Kläger seine Dienstbezüge zur Personaleinkommensteuer pro 1902 mit 15.717 K fatierte und dies Beklagter, der hievon wissen mußte, da die Steuer durch ihn zu erheben war, offenbar genehmigt worden ist.

Die I. Instanz hat daher mit Recht dem Kläger einen weiteren Betrag von 5.000 K zugesprochen.

II. Kläger stützt sein Begehren, wonach die am 15. November 1902 pro Ende 1902 erfolgte Kündigung des Dienstvertrages als zu Recht bestehend anerkannt werden soll, einerseits darauf, daß er nach dem Gesetze zur vorzeitigen Auflösung berechtigt wäre, anderseits darauf, daß zwischen ihm und Beklagten ausdrücklich vereinbart worden sei, er könne jederzeit austreten, wenn er dies einige Zeit vorher melde.

Dem Berufungssenate schienen nun die von Kläger ins Treffen geführten Gründe für eine vorzeitige Lösung des Verhältnisses aus Verschulden des Beklagten nicht als derart wichtige, um ihn im Sinne des Art. 62, H. G. B. ex lege hiezu zu berechtigen. Auf die in der Berufungsverhandlung neu vorgebrachten Auflösungsgründe erachtete der Senat nicht abgehen zu sollen. Wenn auch nach § 31, Gew. Ger. G. die Sache vom neuen zu verhandeln war, kann dies doch nicht dahin ausgelegt werden, daß es gestattet ist, Auflösungsgründe, welche, trotzdem sie dem Kläger längst bekannt waren, weder in der Klage noch in I. Instanz geltend gemacht wurden, erst in II. Instanz angeführt werden können. Soweit geht das Neuerungsrecht im Berufungsverfahren nicht, daß es den Parteien freistünde, mit nach ihrer Meinung

wichtigen Ausführung unter bewußter Umgehung der I. Instanz erst im Berufungsverfahren hervorzutreten.

Im übrigen ist der I. Instanz vollkommen beizupflichten, daß längst vergangene Ereignisse, aus denen der Kläger selbst vorher nie rechtliche Konsequenzen im Sinne des Art. 62, H. G. B. gezogen hat, jetzt nicht mehr als Auflösungsgründe geltend gemacht werden können, denn es geht doch nicht an, daß der Gehilfe dergleichen Vorkommnisse hinnimmt, ohne sie als sofortige Auflösungsgründe geltend zu machen und erst nach Jahr und Tag, wenn es ihm paßt, nunmehr ein Konkurrenzunternehmen zu gründen, sich auf diese längst vergangenen Dinge beruft. Überdies erschienen dem Senate auch abgesehen von dem eben Angeführten die Einschränkung der Tätigkeit des Klägers, angebliche Beleidigungen, die aber sofort durch Abbitte und Verzeihung wieder gesühnt wurden, sowie die Aufregungszustände, in die Kläger versetzt wurde, nicht als wichtige Gründe im Sinne des Art. 62, H. G. B. Allein auch die Nichtauszahlung des Bilanzgeldes pro 1901 erachtete der Senat nicht als einen sofortigen Auflösungsgrund.

Die Behauptung des Beklagten, der Kläger hätte sich hierauf als Auflösungsgrund gar nicht berufen, ist, wie aus der Klage Bl. Z. 9 und 10 hervorgeht, allerdings aktenwidrig. Trotzdem wurde aus folgenden Gründen auf die Nichtzahlung keine Rücksicht genommen. Nach Art. 63, H. G. B. kann bei Nichtzahlung des Gehaltes die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, allein sie muß es nicht. Auch hier entscheidet das Ermessen des Richters.

Wenn nun auch die Bilanzrenumeration als Teil der Gesamtbezüge aufzufassen ist, kann doch ihre nicht vollständige Auszahlung im vorliegenden Falle nicht als ebenso schuldbar betrachtet werden, wie die Nichtauszahlung des Gehaltes.

Dieser steht ziffermäßig fest, der Prinzipal weiß, daß er, wenn er ihn nicht zahlt, den Vertrag gröblich verletzt. Anders ist es hier mit der Bilanzrenumeration. Diese war nicht fixiert, beide Streitteile geben zu, daß sie nach billigem Ermessen festzusetzen sei, worüber im Streite, wie es ja tatsächlich geschah, erst der Richter zu entscheiden hat.

Wenn aber erst dieser angerufen werden muß, um den angemessenen Betrag zu ermitteln, so kann darin, daß der Beklagte nicht schon im vorhinein freiwillig jenen Betrag zahlte, der erst im Rechtswege als angemessen ausgemittelt wurde, nicht eine derartige Pflichtverletzung erblickt werden, daß auf Grund derselben im Sinne des Art. 63, H. G. B. seitens des Handlungsgehilfen die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses verlangt werden könnte. — Der Senat mußte daher die weitere Frage seiner Prüfung unterziehen, ob Kläger berechtigt war, auf Grund eines nachträglichen Übereinkommens

mit Ende 1902 auszutreten und er mußte die diesbezüglichen Beweise zulassen. Während der Kläger über dieses Übereinkommen ganz präzise Angaben nicht nur nach dem Datum sondern auch nach allen Begleitumständen der Unterredungen machte, beschränkte sich Beklagter darauf, diese Unterredungen als unrichtig zu bezeichnen, allein auch er mußte zugeben, den Kläger mit den Worten: „Wann werden Sie denn endlich austreten?" zur Beendigung des Dienstverhältnisses aufgefordert zu haben. Hiezu kommen noch die den Eindruck voller Glaubwürdigkeit machenden Aussagen der Zeugen Gustav Sl. und Jakob G., aus denen sich ergibt, daß der Beklagte auch diesen gegenüber das Recht des Klägers, jederzeit auszutreten, anerkannte. Mit Rücksicht auf diese unterstützenden Zeugenaussagen beschloß der Senat, den Kläger und nicht den Beklagten unter Eid zu vernehmen.

Das Gericht gewann nun auf Grund der beeideten Aussage des Klägers und der eben gedachten Beweise die volle Überzeugung, daß die vom Kläger behauptete Vereinbarung, er könne gegen vorherige Anzeige jederzeit austreten, wirklich stattgefunden habe, daß Beklagter dies wiederholt anerkannte und erst dann von derselben nichts mehr wissen wollte, als er erfuhr, Kläger wolle nunmehr in ein Konkurrenzunternehmen eintreten.

Die vom Kläger auf Grund dieser Vereinbarung am 15. November 1902 an den Beklagten erfolgte Anzeige seines Austrittes pro Ende 1902 war daher gerechtfertigt, weshalb der Berufung des Beklagten in beiden Punkten keine Folge gegeben wurde.

Nr. 910.

Umfang des Entschädigungsanspruches des Hilfsarbeiters, der infolge freiwilligen Aufgebens des Gewerbes durch den Gewerbeinhaber entlassen wird. § 83 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. März 1902, Cr. IV, 354/2.

Dem Klagebegehren von 3 Näherinnen, die von der Gewerbeinhaberin infolge der Zurücklegung des Gewerbes entlassen wurden, auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Im vorliegenden Falle ist, nachdem die Beklagte das Gewerbe freiwillig aufgegeben hat, das klägerische Recht nach § 83 Gew. O. zu beurteilen. Die Klägerinnen können nach der zitierten Gesetzstelle für den Entgang der Kündigungsfrist, also bis zur Dauer von 14 Tagen „Schadloshaltung" begehren. Der erlittene positive

Schaden besteht bei denselben im Ausfalle des Verdienstes. Dieser Ausfall ist zumal bei Leuten, die von der täglichen Arbeit leben als ein Nachteil anzusehen, der ihnen in ihrem Vermögen erwachsen ist, also ein Schaden im Sinne des § 1293 a. b. G. B. Müssen sie doch von demselben ihren täglichen Lebensaufwand bestreiten. Nach dem voraussichtlichen Gange der Dinge ist anzunehmen, daß die Klägerinnen während der 2 Wochen vom 15. Februar bis 1. März eine andere Beschäftigung als Näherinnen nicht finden konnten, denn das mit einem in die Verhältnisse Einsicht habenden Beisitzer besetzte Gericht mußte als bekannt annehmen, daß Näherinnen nicht leicht baldige Aufnahme finden. Auch hat die Beklagte nicht nur nicht behauptet, daß die eine oder andere der Klägerinnen schon Beschäftigung gefunden habe, im Gegenteile die Wahrscheinlichkeit zugegeben, daß dem nicht so ist. Was die Höhe der Entschädigung anlangt, so deckt sich dieselbe im vorliegenden Falle mit den Bezügen der Klägerinnen, da die letzteren ohnehin geringe und den Bedarf für den Lebensunterhalt nicht übersteigende sind.

Nr. 911.

Zur Verlautbarung der Arbeitsordnung genügt es, wenn der Hilfsarbeiter bei seiner Aufnahme den Schlüssel zum Werkzeugkasten und ein Verzeichnis erhält, aus dem hervorgeht, daß sich in dem Kasten auch ein Exemplar der Arbeitsordnung befindet (§ 88a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Juni 1901, Cr. I, 264/1.

In der Möbelfabrik der Firma Sigm. D. & Comp. ist eine Arbeitsordnung eingeführt, wonach das Arbeitsverhältnis beiderseits jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann. Die Arbeitsordnung ist im Korridor angeschlagen. Außerdem befindet sich ein geheftetes Exemplar in jedem Werkzeugkasten. Karl Sch. ist am 26. März d. J. als Fabrikstischler gegen einen Taglohn von 2 K 60 h aufgenommen und am 1. Juni ohne Kündigung entlassen worden. Er behauptete, von der Arbeitsordnung niemals Kenntnis erlangt zu haben und belangte wegen kündigungsloser Entlassung die Firma Sigm. D. & Comp. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat ausdrücklich zugegeben, daß er bei seiner Aufnahme ein Verzeichnis unterschrieben und hiemit den Empfang der hierin angeführten Gegenstände, darunter auch eines Exemplares der Arbeitsordnung bestätigt hat. Es ist ferner durch die

Aussage des Zeugen Josef St. erwiesen, daß bei dem Eintritte des Klägers in dem ihm durch Einhändigung des Schlüssels übergebenen Werkzeugkasten ein Exemplar der Arbeitsordnung vorhanden war. Übergabe und Empfangnahme der Arbeitsordnung stehen also außer Zweifel. Wenn der Kläger weder den Inhalt der Empfangsbestätigung beachtet noch die Arbeitsordnung aus dem Werkzeugkasten hervorgeholt hat, so benahm er sich wie jemand, der sich den ihm zur Durchsicht mitgeteilten Arbeitsbedingungen unterwirft, ohne sie gelesen zu haben. Das Verhalten des Klägers mußte daher auch dieselben rechtlichen Folgen nach sich ziehen. Jedenfalls hat der Kläger durch die schriftlich bestätigte Empfangnahme der Arbeitsordnung und durch den Eintritt in die Arbeit zu erkennen gegeben, daß er die in der Arbeitsordnung enthaltenen Bedingungen nicht ablehne. Darin kam aber deren Annahme zum Ausdrucke, mag der Kläger von ihrem Inhalte Kenntnis genommen haben oder nicht (§§ 861 und 863 a. b. G. B., § 72 Gew. O.). Da in der Arbeitsordnung der beklagten Firma Kündigungsausschluß bedungen ist, so war die Entlassung des Klägers eine rechtmäßige und sein Anspruch auf Entschädigung demnach abzuweisen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 912.

Undeutliche Vereinbarung über den Lohn. (Einem Maurergehilfen wurde bei der Aufnahme erklärt, er werde nur den Lohn eines Taglöhners erhalten. Er wurde aber nur in der ersten Arbeitswoche zu Taglöhnerarbeit, in der zweiten zu Maurerarbeit verwendet.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. März 1901, Cr. II, 119/1.

Dem Klagebegehren eines Maurergehilfen wurde insofern stattgegeben, als der Beklagte zur Zahlung des ortsüblichen Maurerlohnes verurteilt wurde.

Gründe: Die Worte des Poliers, Kläger werde nur den Lohn eines Taglöhners erhalten, lassen sich zwar an und für sich sowohl dahin auslegen, es werde von dem Kläger nur Taglöhnerarbeit gefordert werden, als auch dahin, der Kläger werde ohne Rücksicht auf die Art der Arbeit nur den Lohn eines Taglöhners erhalten. Allein im vorliegenden Falle muß der Auffassung des Klägers beigepflichtet werden, daß er in den angeführten Worten lediglich das Anerbieten von Taglöhnerarbeit habe sehen können. Denn nach § 1152 a. b. G. B. ist anzunehmen, daß der Besteller einer Arbeit in den angemessenen Lohn eingewilligt hat. Der vereinbarte Taglohn war aber nur für die in der ersten Woche verrichteten einfachen Handlangerdienste, jedoch nicht auch für die vom Beginne der zweiten Woche geleisteten

Maurerarbeiten angemessen. Wenn der Beklagte auch für diese letzteren Arbeiten keinen höheren Lohn zahlen wollte, dann hätte dies sein Vertreter ausdrücklich erwähnen müssen. Ohne eine besondere Erwähnung war die Lohnabmachung zum mindesten undeutlich und als solche gemäß § 915 a. b. G. B. zum Nachteile des Beklagten auszulegen.

Ergibt sich nun auch hieraus, daß dem Kläger für die Maurerarbeit ein höherer Lohn als der eines Taglöhners gebürt, so folgt daraus noch nicht, daß ihm der in der vorausgegangenen Saison bezogene Lohn zusteht. Denn wurde bei Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages der Lohn nicht in bestimmter Weise vereinbart, so daß er vom Richter festzusetzen ist (§ 1152 a. b. G. B. und § 72, Gew. O.), so ist dieser Festsetzung der ortsübliche Durchschnittslohn zu Grunde zu legen und nicht der in dem letzten Arbeitsverhältnisse bezogene Lohn, insbesondere dann nicht, wenn dieser Lohn, wie im gegebenen Falle, ungewöhnlich hoch und auf besondere Umstände zurückzuführen war, die später weggefallen sind.

Nr. 913.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen" (§§ 941 und 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Februar 1901, Cr. I, 63/1.

Der Tuchfabrikant David Z. ließ in den Monaten Juli und August 1899 mit 2 Überstunden täglich arbeiten, um dadurch den infolge eines 8wöchentlichen Arbeiterstreiks eingetretenen Ausfall in der Produktion teilweise einzubringen. Vor der Einführung der verlängerten Arbeitszeit setzte er unter Zuziehung des Webmeisters Franz D. und des Manipulanten Johann K. den Überstundenlohn für die einzelnen Arbeiterkategorien fest. Nach geschehener Festsetzung wendete er sich an Franz D. und Johann K. und soll zu beiden gesagt haben: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen". Franz D. erhielt aber bis zu seinem Austritte im Jänner 1900 weder eine Entlohnung für seine erhöhte Inanspruchnahme noch eine Weihnachts- oder Neujahrsgratifikation. Wohl aber belangte ihn im Monate Jänner 1901 David Z. bei dem Bezirksgerichte auf Rückersatz eines für ihn entrichteten Einkommensteuerbetrages aus dem Jahre 1899 per 12 K. Franz D. klagte nun bei dem Gewerbegerichte David Z. auf Zahlung eines Entgeltes für die in den Monaten Juli und August 1899 während 6 Wochen geleistete Mehrarbeit und begehrte für jede Woche 8 K, sonach für 6 Wochen 48 K. Die Angemessenheit dieses Betrages leitete er aus der Höhe seines Wochenlohnes per 30 K ab.

Dem Kläger wurde der Betrag von 18 K zuerkannt; seine Mehrforderung wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der eidlichen Angaben der Zeugen Johann K. und Cyrill K. hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß der Beklagte dem Kläger eine Entschädigung für die mit der Verlängerung der Arbeitszeit verbundenen Mehrleistungen versprochen hat und daß dieses Versprechen vom Kläger angenommen worden ist (§§ 861 und 1151 a. b. G. B.). Ob der Beklagte hiebei an eine Lohnzulage oder an eine Remuneration gedacht hat, war belanglos, weil zufolge § 941 a. b. G. B. selbst Belohnungen, sobald sie unter den Parteien voraus bedungen waren, als Leistungen aus entgeltlichen Verträgen anzusehen sind. Ebenso belanglos war der Umstand, daß die Höhe der Entschädigung nicht durch Verabredung festgesetzt worden ist. Denn damit, daß der Beklagte die Entgeltlichkeit der vom Kläger geforderten Mehrarbeit ganz unabhängig von seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrage anerkannt hat, hat er gleichzeitig auch in ein angemessenes Entgelt eingewilligt. Diese Einwilligung wird im § 1152 a. b. G. B. als gegeben angenommen. Zugleich wird in derselben Gesetzesstelle ausgesprochen, daß im Streitfalle der Lohn vom Richter zu bestimmen ist.

Dementsprechend hat das Gewerbegericht die Entlohnung für die Mehrarbeit des Klägers bestimmt und die Höhe derselben nach freier Überzeugung auf 18 K festgesetzt. Hiebei hat das Gericht sowohl die dem Streitfalle eigentümlichen tatsächlichen Verhältnisse als auch die den Beisitzern bekannten geschäftlichen Gebräuche berücksichtigt (§§ 269, 273 und 364 Z. P. O.).

Nr. 914.

Wenn der vereinbarte Lohn sich auch auf die Verlängerung der Arbeitszeit beim Schichtwechsel bezieht, kann aus dem Titel der Leistung von Überstunden keine besondere Vergütung beansprucht werden (§ 96a Gew. O., § 3 M. V. vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 85).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. April 1902, Cr. IV, 675/2.

Das Begehren des Heizers Matthias R. auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung eines Betrages wegen geleisteter Überstunden wurde abgewiesen.

Gründe: Die Vergütung für die am Samstag, den 23. März 1902 geleistete Arbeit begehrt der Kläger, weil durch den Schichtwechsel die Normalarbeitszeit von 14, resp. 12 Stunden überschritten

wurde. Dem Kläger schwebt die Regel des § 96 a Gew. O. vor; er übersieht aber dabei, daß er als Kesselheizer unter die Ausnahme im Sinne des § 96 a, Absatz 3 und 6, und der Ministerialverordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 85, §§ 2 und 3, fällt. Die Arbeit vom 23. März 1902 hängt mit dem Schichtwechsel zusammen und stellt sich nach § 3 der zitierten Verordnung auch nicht als Überstundenarbeit dar. Auch nach dem Wortlaute des schriftlichen Übereinkommens ist jeder Zweifel ausgeschlossen, daß die Entlohnung für die Mehrarbeit anläßlich des Schichtwechsels im Wochenlohne von 24 K enthalten ist. Auffallend und unaufgeklärt bliebe auch der Umstand, warum Kläger gerade nur anläßlich des letzten Schichtwechsels Forderungen stellt und nicht auch für die frühere, soweit sie in den letzten 8 Wochen vorgekommen sind.

Hinsichtlich der Anheizstunden muß zunächst bemerkt werden, daß es mit Rücksicht auf die von beklagter Seite in bestimmter und glaubwürdiger Weise geschilderte Betriebseinrichtung, wonach der Fabriksbetrieb erst um 7 Uhr früh beginnt, anzunehmen ist, daß auch nicht vor 6 Uhr angeheizt wurde. Denn es ist bekannt, daß das Anheizen immer nur zirka durch eine Stunde früher verrichtet zu werden pflegt.

Aber auch wenn diese Arbeit schon vor 6 Uhr begonnen worden sein sollte, so ergäbe sich daraus, daß der Kläger, niemals mehr eine Forderung stellte und sich mit dem Lohne von 24 K begnügte, nachdem ihn einmal der Maschinist mit dem zutreffenden Bemerken, daß das Anheizen zur Arbeit des Heizers gehört, abgefertigt hatte, sein stillschweigendes Einverständnis mit der Entlohnung seiner ganzen Arbeit mit 24 K. Dies ist um so mehr anzunehmen, als die behauptete Überschreitung der Arbeitszeit von 12 Stunden dann schon eine ständige, regelmäßige und nicht bloß ausnahmsweise gewesen wäre.

Das Begehren, betreffend die Vergütung von Überstunden, war daher abzuweisen.

Nr. 915.

Bei Berechnung der Probezeit eines Handlungsgehilfen ist der Tag des Vertragsabschlusses nicht einzurechnen, die Entlassung ohne Kündigung kann auch noch am letzten Tage der Probezeit ausgesprochen werden (Art. 328, Z. 1 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Februar 1902, Cr. VI, 237/2.

Kläger trat am 2. Februar 1902 bei dem Beklagten als Kommis in den Dienst ein. Der Lohn wurde bei der Aufnahme mit monatlich

60 K bestimmt und weiters vereinbart, daß eine Probezeit in der Dauer von 14 Tagen zu gelten und nach Ablauf der Probezeit eine 14tägige Kündigungsfrist in Kraft zu treten habe. Der Kläger vertritt nun den Standpunkt, daß die Probezeit am 15. Februar 1902 zu Ende war und verlangt wegen der erst am folgenden Tage den 16. Februar 1902 ausgesprochenen Entlassung Vergütung des Lohnes, u. zw. ohne Rücksicht auf die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist für die quartalmäßige gesetzliche Kündigungsfrist, somit für die Zeit vom 17. Februar bis 31. März 1902 im Betrage von 88 K.

Hingegen beantragt der Beklagte die Abweisung des Klagebegehrens, weil er nach der getroffenen Abmachung berechtigt war, den Kläger am 16. Februar 1902 zu entlassen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Bei Entscheidung dieser Streitsache kommt es in erster Linie auf die Art der Berechnung der Probezeit an. Nach der diesbezüglich maßgebenden Bestimmung des Art. 328, Z. 1, H. G. B. wird nun der für den Fristenbeginn in Betracht kommende Tag nicht mitgerechnet und es steht für die Vornahme einer befristeten Handlung oder Erklärung wie für die Erfüllung einer Verbindlichkeit der ganze letzte Tag der Frist zur Verfügung.

Nachdem nun, wie unbestritten ist, im vorliegenden Falle der 14tägige Probedienst am Sonntag, den 2. Februar 1902 begonnen wurde, so war die Probezeit nach dem Vorgesagten erst am Sonntag, den 16. Februar 1902 abends abgelaufen.

Der Beklagte konnte also an diesem Tage das Dienstverhältnis noch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufheben.

Somit fehlt, ganz abgesehen davon, daß Kläger gemäß § 84 Gew. O. gegebenen Falles die Vergütung des Lohnes nur für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist ansprechen konnte, dem Klagebegehren die wesentliche tatsächliche und rechtliche Grundlage, weshalb es als unbegründet abzuweisen war.

Nr. 916.

Die Bemerkung des Arbeitgebers bei der Aufnahme des Hilfsarbeiters, daß dieser sich erst bei ihm einarbeiten müsse, begründet keine Aufnahme auf Probe.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Juli 1902, Cr. IV, 1253/2.

Dem Begehren des Klägers (Schuhmachergehilfe) auf Entschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 26 K wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte steht auf dem Standpunkte, daß er mit dem Kläger Probe vereinbart habe, weil er zu ihm sagte, er werde sich bei ihm erst einarbeiten müssen. Aus diesen Worten kann eine Aufnahme zur Probe nicht entnommen werden. Unzufriedenheit ist kein gesetzlich anerkannter Entlassungsgrund, es müßte denn dieselbe auf Unfähigkeit des Arbeiters gestützt sein. Eine solche kann nicht angenommen werden, weil der Kläger über ein Jahr in zufriedenstellender Weise bei einem Meister gedient hat, weil er nach Stück immerhin den durchschnittlichen Verdienst eines Durchschnittarbeiters erzielte und endlich weil ihm nur vorgeworfen wird, er habe bei zwei Paaren die Sohlen zu enge geschnitten. Dem Kläger war, da kein Entlassungsgrund vorliegt, gemäß § 84 Gew. O. die 14tägige Entschädigung zuzusprechen.

Nr. 917.

Aus einer Erklärung allgemeiner Art wie: „Ich werde Sie nur behalten, wenn Sie tüchtig sind!" kann ein Schluß auf probeweise Aufnahme nicht gezogen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. Februar 1903, Cr. I, 63/3.

Der Kläger (Weber) ist nach $4^1/_2$ Tagen ohne Kündigung entlassen worden und hat deswegen Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist beansprucht.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Auffassung des Beklagten, daß seine Worte: „Ich werde Sie nur behalten, wenn Sie tüchtig sind!" schon an und für sich entnehmen ließen, daß zunächst eine bloß probeweise Verwendung beabsichtigt gewesen sei, ist ebenso unbegründet, als die Annahme des Beklagten, daß die obigen Worte in Verbindung mit § 11 der dem Kläger vorschriftsmäßig verlautbarten Arbeitsordnung das Verlangen zum Ausdrucke gebracht hätten, Kläger habe eine achttägige Probezeit zu bestehen. Die Äußerung des Beklagten war ihrer Form nach nichts weiter als eine bei der Aufnahme von Arbeitern häufig vorkommende allgemeine Redensart, der ein ernstlicher bestimmter Parteiwille mangelte und der deshalb eine rechtliche Bedeutung nicht beizumessen ist. Ihrem Inhalte nach aber enthielt die Äußerung nur Selbstverständliches. Denn niemand wird einen untüchtigen Arbeiter behalten. Ist der Arbeiter unfähig, so wird er früher oder später die Kündigung zu gewärtigen haben. Mit der obigen Erklärung hat also der Belangte den Kläger in der üblichen Weise nur auf die gewöhnlichen Folgen mangelnder Tüchtigkeit aufmerksam gemacht,

keineswegs hat er sich hiemit eine vorgängige Erprobung des Klägers und die in der Fabriksordnung für den Fall „ausdrücklichen" Vorbehaltes geltende achttägige Probefrist ausbedungen.

Der Kläger hat sich übrigens gar nicht untüchtig gezeigt; denn er hat in 4½ Tagen über 18 *m* Meter Kette abgewebt und 9 K 40 h verdient.

Die sofortige Entlassung des Klägers erwies sich mithin als durchaus ungerechtfertigt. Es war ihm daher gemäß § 84 Gew. O. der beanspruchte Lohnersatz für drei Tage, d. i. die in der Fabriksordnung vorgesehenen Kündigungsfrist, zuzuerkennen.

Nr. 918.

Die Äußerung des Gewerbeinhabers bei der Aufnahme des Hilfsarbeiters, daß er bloß von heute auf morgen Arbeit habe, enthält nicht mit genügender Deutlichkeit die Erklärung, daß Kündigung ausgeschlossen sein soll (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Februar 1902, Cr. V, 123/2.

Der als Fensterputzer aufgenommene Kläger begehrt von der Beklagten wegen grundloser Entlassung die Vergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Die Beklagte macht dagegen geltend, daß sie dem Kläger bei der Aufnahme gesagt habe, es sei nur eine Arbeit von heute auf morgen, sie habe den Kläger entlassen, da er nichts arbeitete.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die von der Beklagten behauptete, vom Kläger jedoch bestrittene Äußerung, daß sie bloß von heute auf morgen Arbeit habe, lautet zu unbestimmt und mehrdeutig, daher dieselbe nicht einer Vereinbarung über den Ausschluß einer Kündigung gleichgestellt werden kann, noch ist darin eine Bestimmung über die Dauer der Verwendung enthalten. — Es ist vielmehr beides ganz unbestimmt gelassen und liegt demnach ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer vor, für welches bei Abgang einer ausdrücklichen Vereinbarung bezüglich der Kündigung die Bestimmungen des § 77 Gew. O. Platz zu greifen hätten. Der Kläger ist also berechtigt, infolge seiner Entlassung ohne Kündigung die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 919.

Tägliche Lohnauszahlung berechtigt an und für sich nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. — § 77 Gew. O. Trunksucht als Entlassungsgrund (§ 82 lit. c Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Februar 1902, Cr. III, 430/2.

Ein entlassener Kutscher begehrt die Vergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Der Beklagte gab an, er habe den Kläger, der früher bei ihm als Taglöhner beschäftigt war, vom 5. Jänner 1902 an aushilfsweise als Kutscher verwendet, da sein stabiler Kutscher eine achttägige Militärstrafe abbüßen mußte. Als der stabile Kutscher zurückkam, habe er den Kläger weiter fahren lassen und den stabilen Kutscher anderweitig verwendet. Über die Kündigung sei nichts gesprochen worden. Kläger habe jedoch seinen Lohn täglich ausbezahlt erhalten, nämlich an Wochentagen 3 K, an Sonntagen 2 K. Kläger sei während der Zeit, als er Kutscherdienste verrichtete, dreimal betrunken gewesen, trotzdem er vom Beklagten verwarnt worden sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn auch der Kläger ursprünglich bloß aushilfsweise als Kutscher beim Beklagten verwendet worden sein mag, so muß doch auf Grund der Darstellung des Beklagten selbst angenommen werden, daß dadurch, daß der frühere stabile Kutscher nach seiner Rückkehr zum Beklagten von diesem anderweitig verwendet wurde, der Kläger aber weiter als Kutscher verblieb, das aushilfsweise Lohnverhältnis stillschweigend zu einem stabilen geworden ist, auf welches die Bestimmung des § 77 Gew. O. Anwendung findet.

Der Umstand, daß der Lohn täglich ausbezahlt wurde, ist hiebei rechtlich ohne Belang, da die Vereinbarung einer täglichen Lohnauszahlung an und für sich keineswegs den Ausschluß einer Kündigungsfrist mitenthält.

Einen Entlassungsgrund nach § 82 Gew. O. vermochte der Beklagte nicht vorzubringen. Wenn der Kläger während einer fast siebenwöchentlichen Dienstzeit dreimal betrunken war, so kann er deshalb nicht schon als gemäß § 82 lit. c Gew. O. der Trunksucht verfallen bezeichnet werden. Der Umstand, daß Kläger einmal den Wagen nicht ausspannte und einmal an einem Sonntage das Schmieren desselben unterließ, läßt noch keineswegs auf ein unbefugtes Verlassen der Arbeit oder eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung im Sinne des § 82 lit. f Gew. O. schließen.

Es muß demnach die Entlassung des Klägers als eine grundlose bezeichnet werden, weshalb gemäß §§ 77 und 84 Gew. O. dem Klagebegehren Folge zu geben war.

Nr. 920.

Wenn der Arbeiterschaft eines Betriebes bestimmt und deutlich mitgeteilt worden ist, daß an Stelle der bisherigen 14tägigen Kündigungsfrist Kündigungsausschluß treten werde, so tritt 14 Tage nach dieser Mitteilung die Änderung des Arbeitsvertrages für jeden einzelnen Arbeiter, der nicht ausgetreten ist, in Wirksamkeit, mithin auch für einen, der zwar protestiert, aber nicht gekündigt hat (§ 863 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Februar 1901, Cr. II, 55/1.

Der beklagte Bauunternehmer, welcher am Donnerstag, den 24. Jänner 1901, seinen Arbeitern mitgeteilt hatte, daß an Stelle der bisherigen 14tägigen Kündigungsfrist Kündigungsausschluß treten werde, entließ am Freitag, den 8. Februar, einen Hilfsarbeiter ohne Kündigung. Dieser begehrte im Klagswege Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist. Er gab bei der Verhandlung zu, daß obige Mitteilung geschehen sei, wies aber darauf hin, daß er sofort erklärt habe, er sei damit nicht einverstanden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Sowie der Inhalt einer vom Arbeitgeber erlassenen Arbeitsordnung alle Arbeiter bindet, welche nach Verlautbarung derselben in den Betrieb eintreten oder über die bisherige Kündigungsfrist hinaus in demselben verbleiben, ebenso sind auch andere Erklärungen des Gewerbeinhabers für die Arbeiter, denen gegenüber sie abgegeben worden sind, nach Ablauf der Kündigungsfrist verbindlich. Denn es steht jedem Hilfsarbeiter frei, den Mangel seiner Einwilligung dadurch auszudrücken, daß er kündigt. Der bloße Protest hat nur die Wirkung, daß das bestehende Arbeitsverhältnis für die Dauer der Kündigungsfrist noch nach den früheren Bedingungen beurteilt wird. Darüber hinaus kann dem Protest eine Bedeutung nicht zuerkannt werden. Der Hilfsarbeiter weiß, daß der Arbeitgeber nur unter den ihm bekanntgegebenen geänderten Bedingungen das Arbeitsverhältnis fortzusetzen gewillt ist. Wenn er daher über den Ablauf der zur Lösung der alten Bedingungen erforderlichen Kündigungsfrist hinaus die Arbeit fortsetzt, so unterwirft er sich stillschweigend (§ 863 a. b. G. B.) den neuen Arbeitsbedingungen.

Da im vorliegenden Falle die Entlassung des Klägers am fünfzehnten Tage nach der Kundmachung des Kündigungsauschlusses, also einen Tag nach Ablauf der früher geltenden Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. erfolgt ist, so lag eine Verletzung der Rechte des Klägers nicht vor und war deshalb das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 921.

Aufnahme eines Arbeiters für einen erst später zu eröffnenden Betrieb.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. März 1901, Cr. I, 134/1.

Der Beklagte hat den Kläger am 8. März unter Vereinbarung eines Wochenlohnes von 12 K aufgenommen, um ihn als Geschäftsdiener in der Gemischtwarenhandlung zu verwenden, die er bei der Gewerbebehörde wohl bereits angemeldet hatte, der quartalmäßigen Steuervorschreibung wegen aber erst am 1. April eröffnen wollte. Bis dahin verrichtete der Kläger an einzelnen Tagen vorbereitende Arbeiten, für die er von Fall zu Fall nach Maßgabe der Verwendungsdauer entlohnt wurde. Da sein Verdienst nur sehr gering war, so erlaubte ihm der Beklagte am 19. März sich solange anderweitigen Erwerb zu suchen, bis um ihn werde geschickt werden. Der Kläger entgegnete darauf, daß er selbst täglich sich anfragen werde, unterließ dies aber, als er in einem anderen Geschäfte bis 25. März Arbeit fand. Erst an diesem Tage erkundigte er sich wieder bei dem Beklagten nach einer allfälligen Beschäftigung. Dieser wollte ihn jedoch nicht mehr verwenden, und ihm das Arbeitsbuch nebst einer Abfertigung von 4 K ausfolgen. Der Kläger lehnte beides ab und bestand auf der Einhaltung des mit ihm abgeschlossenen Dienstvertrages. Infolge Weigerung des Beklagten beanspruchte er den Lohn für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Der Beklagte beantragte den Anspruch abzuweisen, weil der Kläger sich nicht täglich bei ihm angefragt habe und deshalb so behandelt worden sei, als ob er vorzeitig ausgetreten wäre.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Teile kam zwischen ihnen am 8. März ein Lohnvertrag zu stande, demzufolge der Kläger bei dem Beklagten als Geschäftsdiener eintreten und bis zum Tage der Geschäftseröffnung am 1. April zu vorbereitenden Arbeiten gegen fallweise Entlohnung, vom 1. April angefangen aber zu geschäftlichen Diensten gegen 12 K Wochenlohn verwendet werden sollte. Da über die Kündigungsfrist nichts anderes vereinbart

worden ist, so war gemäß § 77 Gew. O., § 25 E. G. zum H. G. B. und Art. 65 H. G. B. eine 14tägige Kündigungsfrist vorauszusetzen. Diese Frist hätte der Beklagte einhalten müssen, wenn er das Dienstverhältnis ordnungsmäßig hätte zur Lösung bringen wollen. Seine Behauptung, daß der Kläger selbst ausgetreten sei, weil er vom 19. bis 25. März andernorts gearbeitet habe, ist unrichtig. Denn der Kläger hat nicht in der Absicht, um auszutreten, eine andere Arbeit übernommen, sondern er hat dies nur getan, um solange, als der Beklagte ihn nicht ausreichend beschäftigen konnte, anderweitig Verdienst zu finden. Dadurch ist er nicht vertragsbrüchig geworden, da ihm der Beklagte die Erlaubnis hiezu gegeben und nach eigenem Zugeständnisse ausdrücklich beigefügt hat, daß er im Bedarfsfalle um ihn schicken werde. Wenn der Kläger darauf in zuvorkommender Weise erklärt hat, daß er selbst sich täglich anfragen wolle, so hat er hiemit noch keinerlei Verpflichtung hiezu übernommen. Der Beklagte durfte daher den Kläger nicht schon deshalb als ausgetreten betrachten, weil dieser es durch mehrere Tage unterlassen hat, sich nach einer allfälligen Arbeit für ihn zu erkundigen. Mit Recht hat daher der Kläger die Einhaltung des Dienstvertrages verlangt, und als der Beklagte sich dazu nicht herbeiließ, gemäß § 84 Gew. O. Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist beansprucht. Daß der Lohn von 12 K per Woche erst mit Beginn des Monates April zu zahlen gewesen wäre, während das Dienstverhältnis schon am 25. März gelöst wurde, hatte im gegebenen Falle keine Bedeutung. Denn sobald der Beklagte schon während des Monates März die Besorgung von Diensten, beziehungsweise die Bereithaltung hiezu vom Kläger verlangt hat, war er auch verpflichtet, den Kläger vom 25. März angefangen in einer der Höhe des vereinbarten Lohnes entsprechenden Weise zu entschädigen.

Der Beklagte war sonach antragsgemäß zu verurteilen.

Nr. 922.

Nach dem Gesetze kann dem Hilfsarbeiter an jedem Tage gekündigt werden, mag er Tag-, Wochen- oder Stücklohn beziehen (§ 902 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. April 1901, Cr. I, 173/1.

Der Dampfstuhlmeister Adolf K. war in der neueingerichteten Tuchfabrik der Firma B. & R. gegen einen an jedem Samstage fälligen Wochenlohn von 24 K beschäftigt. Am 17. April (Mittwoch) wurde er ohne Kündigung entlassen. Hiebei wurden ihm an Lohn für die halbe Woche 12 K und und an Lohnentschädigung für 14 Tage (die gesetzliche Kündigungsfrist) 48 K ausbezahlt. Adolf K. behauptete, daß ihm,

als einem im Wochenlohn stehenden Fabriksmeister, zufolge einer allgemein anerkannten Gepflogenheit ordnungsmäßig nur am Lohnauszahlungstage (Samstag) hätte gekündigt werden können. Er beanspruchte daher noch weitere 12 K an Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist und belangte die Firma B. & R. auf Bezahlung dieses Betrages.

Die beklagte Firma bestritt das Vorhandensein der von dem Kläger behaupteten Gepflogenheit und beantragte, das Klagebegehren abzuweisen.

Aus dem beiderseitigen Vorbringen kam noch hervor, daß in dem Betriebe der beklagten Firma eine Arbeitsordnung bisher nicht eingeführt ist, und daß die seit dem letzten Arbeiterstreike in der Textilindustrie geltende Normalarbeitsordnung für die im Wochenlohne stehenden Hilfsarbeiter (Maschinenwärter, Putzer, Professionisten) eine achttägige, nur am Samstage zulässige Kündigung vorschreibt, den Abteilungsmeistern aber eine 14tägige Kündigung ohne Festsetzung eines Kündigungstages einräumt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Daß bei 14tägiger Kündigung den im Wochenlohne stehenden Hilfsarbeitern in der Regel am letzten Tage der Woche gekündigt wird, ist in den bestehenden, die zeitliche Ordnung der Arbeit bestimmenden Verhältnissen begründet. Die übliche Auszahlung der Löhne am letzten Werktage der Woche, die Unterbrechung der Arbeit durch den Sonntag, als Ruhetag, und die ganzen Betriebseinrichtungen bringen es mit sich, daß dieser Tag von den Arbeitgebern in der gleichen Weise wie von den Arbeitern für die Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses bevorzugt wird. Doch daraus allein kann noch nicht eine allgemein geltende Gewohnheit hergeleitet werden. Es geht dies um so weniger an, als die Normalarbeitsordnung für Wollwarenfabriken den Abteilungsmeistern eine 14tägige Kündigung schlechthin einräumt, ohne einen Kündigungstag zu bestimmen. Hätten die Delegierten der Fabrikanten und Arbeiter bei den Verhandlungen über die Normalarbeitsordnung, insoweit sie die Kündigung bei den einzelnen Arbeiterkategorien regelt, für die Abteilungsleiter mit 14tägiger Kündigung den Samstag als Kündigungstag festsetzen wollen, so wären sie hier ebenso vorgegangen, wie bei den im Wochenlohne stehenden Hilfsarbeitern mit achttägiger Kündigung, für die ausdrücklich der Lohnauszahlungstag als Kündigungstag bestimmt worden ist. Hiernach lag in der vom Kläger als Gepflogenheit bezeichneten Kündigung am Samstage nur ein in der Mehrzahl der Fälle beobachteter Vorgang, keineswegs aber ein überall in Übung stehender Gebrauch. Der Kläger war also noch nicht berechtigt, sich auf eine bestehende Gewohnheit

von allgemeiner Geltung zu berufen und zu behaupten, daß auf Grund derselben die Einschränkung der Kündbarkeit auf den letzten Werktag der Woche als stillschweigend vereinbart (§ 863 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.) anzusehen sei.

Mangels einer besonderen Abrede über die Kündigungsfrist und über den Kündigungstag war gemäß § 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist und gemäß § 902 a. b. G. B. und § 72 Gew. O. die Zulässigkeit der Kündigung an jedem Tage vorauszusetzen. Dem Kläger stand demnach nicht das Recht zu, die Kündigungsfrist von der nächsten Woche angefangen zu berechnen und die ihm nach § 84 Gew. O. für die Kündigungsfrist zustehende Lohnentschädigung noch für eine weitere halbe Woche zu fordern. Sein Klagebegehren war daher abzuweisen.

Nr. 923.

Wenn ein Hilfsarbeiter trotz Aufforderung des Gewerbeinhabers: „Sagen Sie, ob Sie kündigen wollen, ich werde in der Saison eine Kündigung nicht annehmen!“ schweigt, so kann hierin ein stillschweigender Verzicht auf das Kündigungsrecht für die Dauer der Saison erblickt werden (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. April 1901, Cr. II, 162/1.

Die Beklagte und ihre Schwester arbeiteten als Gehilfinnen bei der Damenschneiderin A. S. (Klägerin). Zu Beginn des Jahres trat die Schwester der Beklagten aus. Bald darnach erfuhr die Klägerin, daß auch die Beklagte in kurzer Zeit ihre Stelle verlassen wolle. Da sie fürchtete, daß der Austritt gerade in die Frühjahrssaison (April und Mai) fallen könnte, in welcher die Schneidermeisterinnen mit Aufträgen überhäuft sind und nur schwer für eine ausscheidende Arbeitskraft Ersatz finden, beschloß sie, entweder der Beklagten sofort zu kündigen oder sich deren Arbeit bis zum Ablaufe der Saison zu sichern. Sie fragte daher eines Tages im Februar die Beklagte, ob es wahr sei, daß sie kündigen wolle, und erklärte ihr auf die Erwiderung, daß sie nicht daran denke: „Sagen Sie es in der schlechten Zeit, in der Saison werde ich eine Kündigung nicht annehmen!“ Die Beklagte erwiderte nichts darauf und die Klägerin unterließ die Kündigung. Am 13. April kündigte die Beklagte auf acht Tage und beharrte auf der Kündigung, obgleich die Klägerin dieselbe sofort als unzulässig bezeichnete. A. S. begehrte nun im Klagswege die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis bis Ende Mai fortdauere und daß die von der Beklagten gegebene Kündigung unwirksam sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Ob in dem Verhalten der Beklagten eine Zustimmung zu der Willenserklärung der Klägerin gelegen ist, war gemäß § 863 a. b. G. B. unter Rücksichtnahme auf die Begleitumstände zu beurteilen. Hiebei war davon auszugehen, daß sich schon aus dem bloßen Bestande eines Vertragsverhältnisses für denjenigen Teil, dem ein auf Änderung der Vertragsbedingungen gerichteter Antrag gestellt wird, die Pflicht zu einer Äußerung hierüber ergibt. Demgemäß hatte auch die Beklagte die Verpflichtung, die Erklärung der Klägerin über die Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Saison abzulehnen, wenn sie darauf nicht eingehen wollte. Jedenfalls mußte sich die Beklagte, da ihre Schwester kurz vordem die Arbeit verlassen hat und da ihr die Schwierigkeit, in der Saison taugliche Arbeitskräfte zu finden, bekannt war, gegenwärtig halten, daß die Klägerin ihr Stillschweigen nur als Zustimmung auffassen könne. Die Beklagte konnte in jeder ihr beliebigen Weise zum Ausdrucke bringen, daß sie sich ihre Freiheit zu kündigen, wann sie wolle, vorbehalte, aber irgendwie mußte sie diesen Willen zum Ausdrucke bringen. Wenn sie dies unterlassen hat, muß das Stillschweigen gemäß § 863 a. b. G. B. als Zustimmung aufgefaßt werden, zumal sie kurz vordem sich geäußert hatte, sie denke nicht an eine Kündigung.

Es war sohin als unter den Parteien vereinbart anzusehen, daß in der Saison, d. i. in den Monaten April und Mai d. J., eine Kündigung unstatthaft sei und daß erst nach Ablauf der Saison das Arbeitsverhältnis aufgekündigt werden könne.

Eine solche Vereinbarung ist, da gemäß § 72 Gew. O. die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern Gegenstand der freien Übereinkunft ist, statthaft und war daher dem Klagebegehren im vollen Umfange stattzugeben.

Nr. 924.

Die Erklärung des Arbeiters: „Wenn es (d. i. meine Arbeit) Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch", enthält keine Kündigung und die Erwiderung: „Ja, bis es Zeit sein wird", läßt auch nicht erkennen, daß die Äußerung als Kündigung aufgefaßt wird (§§ 869 und 914 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Jänner 1901, Cr. I, 36/1.

Der Kläger (Kutscher) war über eine Zurechtweisung des Beklagten (Lastenfuhrwerkers) aufgebracht und ließ sich in der Aufregung zu den Worten hinreißen: „Wenn es Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch!" Der Beklagte erwiderte darauf: „Ja, bis es Zeit sein wird." Beunruhigt durch diese Antwort, fragte

der Kläger nach einigen Tagen den Beklagten, ob er einen anderen Kutscher suche. Dieser entgegnete: „Ich suche keinen Kutscher, die Kutscher kommen zu mir selbst". Nach Ablauf von vierzehn Tagen wurde der Kläger entlassen.

Der Beklagte vertrat den Standpunkt, daß in den eingangs angeführten beiderseitigen Äußerungen die Absicht der Parteien, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu lösen, zum Ausdrucke gekommen sei.

Der Kläger bestritt dies und beanspruchte wegen kündigungsloser Entlassung Lohnentschädigung für vierzehn Tage.

Seinem Begehren wurde stattgegeben.

Gründe: Mit den Worten: „Wenn es Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch", wollte der Kläger offenbar nichts anderes sagen, als daß er bereit sei, auszutreten, wenn er es dem Beklagten nicht recht machen könne. Eine Kündigung auf vierzehn Tage war also in diesen Worten nicht enthalten. Die Antwort des Beklagten: „Bis es Zeit sein wird", lautete zu allgemein, um sie so, wie es der Beklagte gemeint haben will, auslegen zu können (§§ 869 und 914 a. b. G. B.). Denn der Beklagte erklärte hiemit nur, daß es keine Eile habe, das Arbeitsbuch auszufolgen, daß dies aber im geeigneten Zeitpunkte geschehen werde. Er äußerte sich auch später nicht bestimmter, indem er, befragt, ob er einen anderen Kutscher suche, erwiderte: „Ich suche keinen Kutscher, die Kutscher kommen zu mir selbst". Der Kläger konnte also mit Grund annehmen, daß der Beklagte mit den Worten: „Bis es Zeit sein wird", lediglich zum Ausdrucke bringen wollte, daß er zu gelegener Zeit dem Kläger kündigen und das Dienstverhältnis zur Lösung bringen werde.

Da der Beklagte nachher nicht gekündigt hat, so war der Kläger im Rechte, wenn er behauptete, daß er ohne Kündigung entlassen worden sei. Seinem Antrage auf Verurteilung des Beklagten zur Vergütung des Lohnes für die vierzehn Tage der Kündigungsfrist war demnach gemäß § 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 925.

Entlassung eines Zahlmarqueurs vor Ablauf der Kündigungsfrist mit den Worten: „Sie können übergeben und sich am Nachmittage Ihr Arbeitsbuch und Ihren Lohn holen".

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. Februar 1901, Cr. I, 61/1.

Dem Klagebegehren eines Zahlmarqueurs auf Zahlung der Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger ist am 4. Februar im Kaffeehause des Beklagten erschienen, um seinen Dienst als Zahlmarqueur zu tun.

Er traf nun einen anderen Zahlmarqueur an seiner Stelle und wurde von dem Beklagten an diesen, als seinen Nachfolger, mit den Worten gewiesen: „Sie können übergeben", darin lag unstreitig ein Verzicht des Beklagten auf seine weiteren Dienste. Wenn sodann der Belangte auch noch hinzufügte, daß Kläger sich am Nachmittage sein Arbeitsbuch und seinen Lohn abholen möge, so war damit genügend deutlich gesagt, daß Kläger nichts mehr im Lokale zu thun habe. Für diesen bestand sonach keinerlei Verpflichtung und keinerlei Anlaß, seine bereits durch das zeitgemäße Erscheinen im Lokale bekundete Bereitwilligkeit zu weiteren Diensten neuerdings zu erklären. Übrigens hätte der Beklagte tags darauf, als der Kläger seine Entschädigungsansprüche erhob, seine Dienste für den noch übrigen Theil der Kündigungsfrist verlangen können. Dies ist aber nicht geschehen, und es erscheint hiemit außer Zweifel gestellt, daß der Beklagte das Dienstverhältnis einseitig vor Ablauf der Kündigungsfrist gelöst hat. Da ein gesetzlich anerkannter Grund hiefür nicht vorlag, so war der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Lohnes und der sonst vereinbarten Genüsse für die Kündigungsfrist gemäß § 84 Gew. O. berechtigt.

Nr. 926.

In der Erklärung: „Nach 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Posten!" ist nicht eine Kündigung enthalten, deren Frist erst nach 14 Tagen beginnt, sondern eine Kündigung auf 14 Tage (§§ 6, 869 und 914 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Mai 1903, Cr. I, 298/3.

Das Klagebegehren eines Geschäftsdieners auf Zahlung des Lohnes für 14 Tage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte mag sich sprachlich nicht genau ausgedrückt haben, wenn er die von ihm beabsichtigte Kündigung auf 14 Tage dem Kläger in der oben angeführten Weise zur Kenntnis gebracht hat. Was der Beklagte wollte, war aber doch so bestimmt und verständlich erklärt, daß hierüber niemand, folglich auch nicht der Kläger im Zweifel gewesen sein konnte (§ 869 a. b. G. B.). Wenn der Kläger nunmehr die Erklärung so auffaßt, als ob er erst nach 14 Tagen mit der Nachfrage nach einem anderen Posten zu beginnen brauchte und sodann noch weitere 14 Tage Zeit hätte, um eine neue Stelle zu finden, so gibt er der Erklärung eine Deutung, an deren Möglichkeit im Zeitpunkte ihrer Abgabe wohl kein Teil gedacht hat. Denn einerseits lag für den Beklagten kein Grund vor, die zwischen den Parteien vereinbarte 14tägige Kündigung um 2 Wochen hinauszuschieben, anderseits würde der Beklagte, wenn er tatsächlich die

14tägige Kündigungsfrist erst von einem späteren Zeitpunkte hätte gelten lassen wollen, entweder gleich auf 4 Wochen oder erst später auf 14 Tage gekündigt haben. Die vom Beklagten ausgesprochene Kündigung bot also keinen Anhalt für die Annahme einer längeren als einer 14tägigen Kündigungsfrist (§§ 6 und 914 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.) und war daher nicht geeignet, gegen den Beklagten über diese Frist hinausreichende Ansprüche zu begründen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 927.

Eine vom anderen Teile angenommene Kündigung zum nächsten Samstage reicht bis zum letzten Werktage der laufenden, nicht der nächsten Kalenderwoche, mag auch zwischen den Parteien eine 8tägige Kündigungsfrist bedungen sein (§§ 72 und 77 Gew. O., §§ 6, 861, 914 und 1449 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Mai 1903, Cr. I. 287/3.

Das Begehren eines Installateurgehilfen um Lohnentschädigung für eine Woche wurde abgewiesen.

Gründe: Die an einem Mittwoch vom Kläger abgegebene Erklärung, er wolle am nächsten Samstag sein Arbeitsbuch haben, läßt sich ihrem Wortlaute und Sinne nach nicht anders als ein Antrag auf vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses am Samstage der laufenden Woche auslegen (§§ 6 und 914 a. b. G. B.). Der Antrag führte daher nach seiner Annahme seitens des Beklagten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses am Samstage (§§ 861 und 1449 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.). Der nächste Samstag ist mit dem Samstage der nächsten Woche nicht gleichbedeutend und kann auch bei einer Kündigung nicht deshalb als gleichbedeutend angesehen werden, weil die Parteien vorher eine 8tägige Kündigungsfrist untereinander vereinbart haben. Denn auch dann wird von einer Kündigung zum zweitnächsten Samstage oder zum Samstage in oder nach 8 Tagen gesprochen werden müssen, wenn die Einhaltung der 8tägigen Kündigungsfrist beabsichtigt ist. Niemals kann diese Absicht in einer Kündigung zum nächsten Samstage, der sich immer nur als der erste unter den kommenden Samstagen auffassen läßt, zum Ausdrucke gelangen. Der Kläger ist also ganz so, wie sein angenommener Antrag lautete, entlassen worden und demnach nicht berechtigt, seine Entlassung als eine unbegründete, einseitige Verfügung des Beklagten anzufechten und hieraus Entschädigungsansprüche (§ 84 Gew. O.) herzuleiten.

Nr. 928.

Die Aufforderung an die Gehilfen: „Packt Euch und geht!“ ist noch keine Entlassung, sobald der Gewerbeinhaber darauf den Gehilfen die Aufklärung gibt, daß die Worte anders gemeint waren (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Jänner 1901, Cr. II. 14/1.

Gegen die Klagen zweier Fleischselchergehilfen auf Ersatz des Lohnes für 14 Tage wegen vorzeitiger, unbegründeter Entlassung wendete der Beklagte (Selchermeister) ein, daß er die Kläger nicht entlassen habe und noch immer zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereit sei.

Bei der Streitverhandlung ergab sich nachstehender Sachverhalt: Als der Beklagte eines Tages früh um 3 Uhr mit der Arbeit begann, waren die Kläger noch außer Hause. Um 5 Uhr morgens pochten sie an das Haustor. Der Beklagte unterließ es, das Tor zu öffnen und sagte zu ihnen: „Packt Euch und geht, wo Ihr gewesen seid!“ In der achten Morgenstunde teilte ihm ein Sicherheitswachmann mit, daß die beiden Gehilfen um 11 Uhr abends Einlaß suchten und lange Zeit den Glockenzug zogen, daß ihnen niemand öffnete und daß sie ihn ersuchten, ihnen diesen Vorfall zu bestätigen. Der Beklagte untersuchte den Glockenzug und fand ihn abgerissen. Bald darauf kamen die Kläger, gingen jedoch nicht zur Arbeit. Der Beklagte sprach ihnen sein Bedauern aus, daß er sie morgens nicht eingelassen habe, weil er der irrigen Meinung gewesen sei, sie hätten die Nacht durchschwärmt, und setzte ihnen auseinander, wie dieser Irrtum entstand. Gleichzeitig forderte er sie auf, an die Arbeit zu gehen und erklärte ihnen, als sie behaupteten, sie seien entlassen worden, daß eine Entlassung nicht vorliege. Die beiden Gehilfen verweigerten trotz dieser Erklärung die Aufnahme der Arbeit.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In den Worten des Beklagten: „Packt Euch und geht wo Ihr gewesen seid!“ kann eine Entlassung aus dem Arbeitsverhältnisse nicht erblickt werden. da ihnen jede Bezugnahme auf den Arbeitsvertrag fehlt. Der Beklagte wollte offenbar nur seinem Unmute über das nächtliche Ausbleiben der Kläger Ausdruck geben und sie nicht früher einlassen, als bis sie sich ausgeschlafen hätten und zu einer befriedigenden Arbeitsleistung fähig gewesen wären. Dafür, daß er zugleich an eine sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses gedacht hätte, fehlt jeder Anhaltspunkt. Hat doch der Beklagte den Klägern weder die Arbeitsbücher zur Verfügung gestellt, noch in anderer Weise darauf hingewiesen, daß sie nicht mehr werden beschäftigt werden. Wohl aber hat er, als die Kläger nach einigen Stunden wiederkamen,

ausdrücklich erklärt, daß eine Entlassung nicht erfolgt sei und daß sie weiter arbeiten sollen.

Die Tatsache, daß den Klägern um 11 Uhr nachts nicht geöffnet wurde, weil der Glockenzug gerissen war, und daß sie um 5 Uhr früh keinen Einlaß fanden, weil der Beklagte meinte, sie hätten die ganze Nacht durchgebracht, hätte die Kläger allenfalls berechtigt, auf Kosten des Beklagten in einem Gasthofe zu nächtigen, gab ihnen aber kein Recht, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen und Ersatzansprüche zu stellen, zumal sich der Vorfall unter keinen der im § 82 a Gew. O. angeführten Fälle subsumieren läßt.

Da sohin der Beklagte weder die Kläger entlassen, noch ihnen durch Verschulden Grund zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, demnach keine der beiden im § 84 Gew. O. angeführten Voraussetzungen vorliegt, mußte das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 929.

Bei einer schriftlichen Kündigung gilt der Zustellungstag als Tag der Kündigung (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Mai 1903, Cr. I, 262/3.

Die beklagte Maschinenfabriksgesellschaft hat an den in ihrer Gießerei beschäftigten Kläger während seiner Abwesenheit anläßlich des Begräbnisses seines Kindes ein rekommandiertes Schreiben abgesendet, worin sie ihm der Arbeitsordnung gemäß auf 3 Tage kündigte. Die Adresse enthielt bloß die Namen des Klägers und der Aufenthaltsgemeinde. Am dritten Tage kam das Schreiben mit dem Postvermerke: „Adressat unbekannt" als unbestellbar zurück. Die Gesellschaft ließ nun das Schreiben dem Kläger während der Arbeit in der Gießerei einhändigen und entließ ihn am Abende.

Dem auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Aufkündigung enthält die von einem Vertragsteile an den anderen gerichtete Mitteilung, daß das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis nach Ablauf der ausbedungenen Kündigungsfrist zu enden habe. Als Mitteilung ist die Kündigung empfangsbedürftig, allerdings nicht in dem Sinne, daß sie angenommen werden müßte, d. h. nur mit dem Einverständnisse des anderen Teiles Giltigkeit erlangen würde, wohl aber in dem Sinne, daß sie erst in dem Zeitpunkte wirksam wird, in dem sie der anderen Partei zugeht. Demgemäß war auch im gegebenen Falle die schriftliche Kündigung nicht schon am Tage der Aufgabe zur Post oder nach Ablauf der bei

postämtlichen Zustellungen üblichen Zeit erfolgt, sondern erst an jenem Tage vollzogen, an welchem das Schriftstück dem Kläger eingehändigt worden ist. Daß die beklagte Gesellschaft an der Verzögerung kein Verschulden trifft, macht die Tatsache, daß der Kläger die Kündigung um drei Tage später erhalten hat, nicht ungeschehen, ist also rechtlich bedeutungslos. Da die beklagte Gesellschaft den Kläger an demselben Tage, an dem ihm das die Kündigung enthaltende Schriftstück eingehändigt, also gekündigt worden ist, entlassen hat, so ist die Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgt und die Gesellschaft daher verpflichtet, dem Kläger die gesetzliche Vergütung zu leisten (§ 84 Gew. O.).

Nr. 930.

Wegen vorzeitiger Ausfolgung des Arbeitsbuches und vorzeitiger Abmeldung bei der Krankenkasse kann der Heimarbeiter, der nicht entlassen, sondern dem gekündigt wurde, nicht wegen vorzeitiger Entlassung Entschädigung begehren (§§ 80 c, 82 und 82 a Gew. O., §§ 1, 3, 13, 31 und 37 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. April 1901, Cr. I, 172/1.

Der Permutterdrechsler Alois T. arbeitete seit länger als einem Jahre als Heimarbeiter für den Knopffabrikanten Josef R. gegen Stücklohn. Nach seiner Erkrankung im Monate Februar bezog er aus der Bezirkskrankenkasse bis 7. April das statutenmäßige Krankengeld. Am 13. April wurde ihm von Josef R. brieflich gekündigt. Das Schreiben lautete: „Nachdem Sie meine Perlmuttersendung vom 20. Februar bisher nicht verarbeitet haben, kündige ich Ihnen hiemit auf 14 Tage, d. i. bis 28. April. Auch teile ich Ihnen mit, daß ich Sie am heutigen Tage bei der Krankenkasse abgemeldet habe. Ihr Arbeitsbuch lege ich bei." Auf Grund dieses Schreibens belangte Alois T. den Josef R. mittels schriftlich eingebrachter Klage wegen angeblich ungerechtfertigter Entlassung auf Lohnentschädigung für 14 Tage in der Höhe von 22 K 40 h und auf Ausstellung eines den Erfordernissen des § 81 Gew. O. entsprechenden Arbeitszeugnisses.

Das Klagebegehren wurde, insoweit es auf Zahlung gerichtet war, endgültig, insoferne es aber die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses zum Inhalt hatte, derzeit abgewiesen.

Gründe: Dem Kläger ist ordnungsmäßig auf 14 Tage gekündigt worden und für diese Zeit Perlmutter in ausreichender Menge zur Verfügung gestanden. Die Möglichkeit der Verarbeitung der Perlmutter und der Erzielung eines angemessenen Verdienstes während der Kündigungsfrist war also dem Kläger nicht benommen. Stand ihm aber

diese Möglichkeit offen, dann durfte er nicht behaupten, daß er entlassen worden sei. Daß das Arbeitsbuch dem Kläger erst nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses hätte ausgehändigt werden sollen, ist allerdings richtig (§ 80 c, Abs. 2, Gew. O.). Allein aus der Verletzung dieser Vorschrift konnte der Kläger nicht das Recht zum Austritte ableiten (§ 82 a Gew. O.). Er hätte bloß die Annahme des Arbeitsbuches verweigern und die Einhaltung der gesetzlichen Vorschrift fordern können. Ebensowenig berechtigte die Abmeldung in der Krankenkasse den Kläger zum Austritte. Denn mag der Kläger als versicherungspflichtiger Hilfsarbeiter im Sinne des § 1 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, oder als Arbeiter der Hausindustrie im Sinne des § 3, Abs. 3 dieses Gesetzes angesehen werden, in keinem Falle konnte die Abmeldung seinen Ansprüchen an die Bezirkskrankenkasse Eintrag tun, da gemäß §§ 13, Z. 1, Abs. 3, 31 und 37, Abs. 1 des bezogenen Gesetzes und §§ 3, 6, 9 und 10 des Statutes der Bezirkskrankenkasse für den Stadt- und Landbezirk Brünn die Mitgliedschaft während der Dauer der Beschäftigung nicht verloren geht, der Kassenleitung demnach nur die Vorzeitigkeit der Abmeldung anzuzeigen gewesen wäre. Der Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist war hiernach mangels der im § 84 Gew. O. vorgesehenen Voraussetzungen endgiltig abzuweisen.

Was den weiteren Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses betrifft, so war davon auszugehen, daß dem Kläger zum 28. April gekündigt worden ist, daß also der Austritt ordnungsmäßig erst am 28. April erfolgen kann. Da nun nach § 81 Gew. O. der Gewerbeinhaber erst beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters verpflichtet ist, diesem ein Zeugnis auszustellen, so war das Begehren des Klägers sowohl zur Zeit der Klage am 17. April, als auch bei der hierüber auf den 20. April angeordneten Verhandlung verfrüht und deshalb für dermalen abzuweisen.

Nr. 931.

Der Verpflichtung des Gewerbeinhabers, ein Zeugnis über die Art der Beschäftigung auszustellen, wird durch Eintragung der Worte: „als Hilfsarbeiter" nicht immer entsprochen (§ 81, Abs. 1, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. April 1901, Cr. II, 178/1.

Der Kläger, welcher am 20. Jänner 1900 bei dem beklagten Gipsfigurenerzeuger in die Arbeit eingetreten war, erhielt bei seinem Abgange am 27. April ein Zeugnis, in welchem seine Beschäftigung

ganz allgemein als die eines Hilfsarbeiters bezeichnet wurde. Er verweigerte die Entgegennahme und begehrte im Klagewege die Ausstellung eines Zeugnisses, das seine Verwendung als „Gießer" bescheinigen sollte.

Der Beklagte wurde verurteilt, das ausgestellte Zeugnis dahin zu ergänzen, daß Kläger Hilfsarbeiter war und zum Gießen verwendet wurde.

Gründe: Der Beklagte hat ausdrücklich anerkannt, daß der Kläger das Gießen erlernt hat und hiezu verwendet worden ist. Darnach war mit dem Worte „Hilfsarbeiter" die Art der Beschäftigung des Klägers nicht genügend bezeichnet und deshalb in das Verwendungszeugnis der Beisatz aufzunehmen, daß Kläger zum Gießen verwendet worden ist.

Nr. 932.

Der bei einem Kundenschneider in Verwendung stehende Stückarbeiter kann während der geschäftsstillen Zeit im allgemeinen nur wegen Mangels an Arbeit austreten und Vergütung des bei schwachem Geschäftsgange erreichbaren Durchschnittsverdienstes für die Kündigungsfrist begehren, nicht aber auch für die vorausgegangene Zuwartezeit Entschädigung beanspruchen (§§ 82 a, lit. e und 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Juli 1903, Gr. II, 293/3, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 3. Oktober 1903, Cg. I, 197/3.

Der Kläger war bei dem Beklagten (Schneidermeister) als Rockschneider beschäftigt und wurde vom Stück entlohnt. Der Beklagte arbeitet mit 20 bis 30 Gehilfen nur auf Bestellung nicht auf Lager. Der Verdienst der Stückarbeiter ist daher von den jeweiligen Bestellungen abhängig und steigt oder sinkt nach Maßgabe derselben. Dementsprechend war auch der Verdienst des Klägers nicht gleichmäßig. Bei flottem Geschäftsgange verdiente der Kläger bis 60 K in der Woche. Bei wenig Arbeit sank sein Verdienst bis auf 8 K wöchentlich. Im Durchschnitte betrug er 30 K per Woche. Den tiefsten Stand erreichen die Kundenbestellungen regelmäßig in der sogenannten toten Saison, d. i. in den Monaten Juli und August.

Während dieser Zeit ist der größere Teil der Stückarbeiter, um in Stellung zu bleiben, bemüßigt zu feiern. Heuer ließ der Geschäftsgang schon gegen Ende Juni nach. Aus diesem Grunde blieb bereits seit 29. Juni mehr als die Hälfte der Stückarbeiter, darunter auch der Kläger unbeschäftigt. Nur die älteren und besseren Gehilfen bekamen

Arbeit. Der Kläger will im vorigen Jahre auch während der stillen Zeit beschäftigt gewesen sein. Heuer hat er vom 29. Juni bis 18. Juli trotz wiederholter Anfrage keine Arbeit erhalten. Er kündigte deshalb am 18. d. M. (Samstag) und verlangte am 20. d. M. (Montag) Zuweisung einer Arbeit. Als ihm gesagt wurde, er bekomme nichts, trat er aus. In der noch an demselben Tage eingebrachten Klage und bei der hierüber anberaumten Verhandlung begehrte er Vergütung seines Durchschnittslohnes von 30 K wöchentlich für die Wartezeit vom 30. Juni bis 18. Juli (3 Wochen) und für die Kündigungsfrist (2 Wochen) im Gesamtbetrage von 150 K.

In beiden Instanzen ist dem Kläger der Betrag von 30 K zuerkannt, sein Mehranspruch aber abgewiesen worden, von dem Berufungsgerichte aus nachstehenden

Gründen: Das erstinstanzliche Urteil, auf dessen richtige Begründung im allgemeinen hingewiesen wird, entspricht sowohl der Aktenlage als auch den gesetzlichen Bestimmungen.

Was insbesondere den Anspruch des Klägers auf Entschädigung für die dreiwöchentliche Zuwartezeit anlangt, so muß darauf verwiesen werden, daß nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung (§ 82 a, lit. e und § 84) der Hilfsarbeiter in dem Falle, als der Gewerbeinhaber außer stande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben, kein anderes Recht besitzt, als die Arbeit vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung zu verlassen und vom Gewerbeinhaber für die ganze Kündigungsfrist den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse zu verlangen. Wenn sich der Kläger zur Begründung dieses seines Anspruches auf die ihm angeblich vom Zuschneider des Beklagten bei der Aufnahme gegebene Zusage kontinuierlicher Beschäftigung beruft, so kann auf selbe schon deshalb kein Bedacht genommen werden, weil Kläger selbst zugibt, daß Beklagter nicht auf Lager, sondern lediglich auf Bestellung arbeitet, die kontinuierliche Zuweisung von Arbeit an seine Hilfsarbeiter sonach nicht in seiner Macht gelegen ist (§ 878 a. b. G. B.). Wenn sich des weiteren der Kläger darauf beruft, daß ihm die Vorinstanz für die Kündigungsfrist lediglich 15 K per Woche zugesprochen hat, während von beiden Parteien zugegeben wurde, daß der durchschnittliche Wochenlohn des Klägers 30 K betrug, so muß darauf verwiesen werden, daß die Kündigungszeit des Klägers gerade in die tote Saison hineinfällt, in welcher nach seiner Angabe ein großer Teil der Arbeiter feiern muß, sonach gar nichts ins Verdienen bringt, und daß daher die von dem Gewerbegerichte für diese Zeit bemessene Entschädigung per 15 K als eine um so angemessenere angesehen werden muß, als Kläger ohneweiters zugibt, manche Woche auch nur 8 K verdient zu haben.

Nr. 933.

Die Aufnahme des Grundes der Auflösung des Dienstverhältnisses („wegen Betriebsstörung entlassen") in das Arbeitsbuch (Zeugnis) ist zwar überflüssig, begründet jedoch keine unzulässige Eintragung im Sinne des § 80 g Gew. O., wenn sie an sich für den Arbeiter nicht ungünstig ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Februar 1902, Cr. I, 135/2, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 22. März 1902, Cg. VI. 134/2.

Die Klage eines Schlossergehilfen auf Beschaffung eines neuen Arbeitsbuches und auf Ersatz des Verdienstentganges wurde abgewiesen.

Gründe: Der Anspruch des Klägers auf Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Beklagten und Zahlung einer Entschädigung für Verdienstentgang hat zur Voraussetzung, daß vom Beklagten in das Arbeitsbuch eine unzulässige Eintragung gemacht wurde (§ 80 g Gew. O.), das ist eine solche, welche geeignet ist, dem Kläger in seinem Fortkommen zu schaden. Die Eintragung des Entlassungsgrundes ist vom Gesetze überhaupt nicht vorgeschrieben und daher unter allen Umständen überflüssig, geschieht aber gewohnheitsmäßig trotzdem sehr häufig, kann daher auch nicht an und für sich als unzulässig bezeichnet werden. Die Beurteilung der Zulässigkeit richtet sich lediglich darnach, ob durch einen derartigen Beisatz für den Inhaber des Buches ein Schade gewärtigt werden kann, welcher insbesondere in der Behinderung desselben, anderwärts Arbeit zu finden, besteht wenn dieser Beisatz eine Auslegung zu Ungunsten des Klägers zuläßt. Es sind daher Eintragungen wie „auf eigenes Ansuchen" oder „wegen Mangel an Arbeit entlassen" zwar gleichfalls überflüssig, jedoch für das Fortkommen des Arbeiters keineswegs hinderlich und zählen demnach auch nicht zu den unzulässigen Eintragungen.

Das Gleiche muß aber auch von der im vorliegenden Falle in Frage kommenden Eintragung: „wegen Betriebsstörung entlassen" behauptet werden, da niemand aus diesem Wortlaute einen anderen Sinn entnehmen kann, als daß der Arbeitgeber infolge einer eingetretenen Betriebsstörung genötigt war, die Entlassung vorzunehmen. Es fehlt jede Hindeutung darauf, daß etwa dem Arbeiter eine Schuld an der Betriebsstörung beizumessen ist, vielmehr ist die natürliche und zunächstliegende Auffassung die, daß der Betrieb durch einen Zufall, wie Unbrauchbarwerden einer Maschine oder ähnliches eine Störung erlitten hat. Diese Auffassung drängt sich um so mehr auf, als dieser Entlassungsgrund erst am Schlusse

angeführt erscheint und demselben ein belobendes Zeugnis vorausgestellt ist.

Ein unbefangener Leser kann daher auch nicht auf den Gedanken kommen, daß die Betriebsstörung vom Arbeiter ausgegangen sei, da es geradezu ein Widerspruch wäre, zuerst die Leistung und das Verhalten des Arbeiters als durchaus empfehlend zu schildern und denselben am Schlusse einer argen Schädigung des Arbeitgebers zu beschuldigen.

Es wird demnach von dem Kläger den fraglichen Worten ein Sinn unterlegt, welcher gar nicht darin enthalten ist. Diese Eintragung entspricht auch der Wahrheit.

Es wurde nämlich durch die Aussage des Zeugen Heinrich E. der Beweis erbracht, daß infolge der Umräumungsarbeiten und Umstellung von Maschinen in der Tat eine zeitweilige Einstellung des Betriebes notwendig war und derselbe auch derzeit noch nicht aufgenommen wurde.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien vom 22. März 1902, Cg. IV 134/2, keine Folge gegeben.

Gründe: Wenn es auch richtig ist, wie der Kläger anführt, daß das Zeugnis über die Tätigkeit des Arbeiters nach § 81 Gew. O. „über Ansuchen des Hilfsarbeiters in das Arbeitsbuch einzutragen ist", erscheint doch gemäß § 80 d Gew. O. die Ausfüllung der Rubriken betreffend den Eintritt und den Austritt des Arbeiters obligatorisch. Der Kläger hat nun gegen die Eintragung des Zeugnisses keine Einwendung erhoben, sondern bloß dagegen, daß außer dem Tage des Austrittes auch die Veranlassung hiezu mit dem Worte: „Betriebsstörung" ersichtlich gemacht wurde. Es ist nun allerdings im Gesetze nicht vorgeschrieben, daß auch der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetragen werde, allein es ist allgemein üblich, denselben mit ein paar Worten ersichtlich zu machen und es kann hierin, insoferne die Eintragung dem Arbeiter nicht nachteilig ist (Analogie nach § 80 d, Abs. 2 Gew. O.), keine derartige Unzulässigkeit gefunden werden, welche den Gewerbeinhaber nach § 80 g Gew. O. haftbar machen und den Arbeiter zum Begehren auf Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches berechtigen würde. Es handelt sich daher um die Frage, ob der Beisatz: „wegen Betriebsstörung" geeignet sei, den Kläger in seinem weiteren Fortkommen zu hindern. Dies kann im vorliegenden Falle nicht erachtet werden und muß den diesbezüglichen Ausführungen des angefochtenen Urteiles vollkommen beigepflichtet werden, zumal im Zeugnisse bestätigt wird, daß Kläger zur Zufriedenheit des Gewerbeinhabers gearbeitet hat. Bei objektiver Prüfung der Eintragung kann man nicht zur Meinung gelangen, daß die Betriebsstörung durch den Inhaber des Buches veranlaßt worden

sei. Ein unbefangen Urteilender muß vielmehr aus dem Zusammenhange der ganzen Eintragung in dem Worte „Betriebsstörung" ein von dem Zutun des Klägers unabhängig eingetretenes Ereignis erblicken. Jede Mißdeutung mußte aber vollends selbst für den vorsichtigsten Unternehmer durch den im Tatbestande erwähnten späteren Beisatz des Beklagten ausgeschlossen werden. Mit Rücksicht auf die seitens des Klägers im Berufungsverfahren aufgestellten Behauptungen wird bemerkt, daß die subjektive Ansicht des Sch., der die Eintragung trotzdem bedenklich fand, nicht maßgebend ist, weil nicht eine einzelne Privatperson, sondern die kompetente Behörde darüber zu entscheiden hat, ob eine Eintragung im Arbeitsbuche zulässig oder geeignet sei, den Arbeiter zu schädigen. Es ist charakteristisch, daß in demselben Arbeitsbuche sich eine Eintragung einer anderen Firma befindet, wonach Kläger wegen einer in der betreffenden Fabrik ausgebrochenen Feuersbrunst entlassen wurde, gegen welche Eintragung er nichts zu erinnern fand. Ebenso wie er gegen diese Bemerkung nichts einwendete, kann er auch gegen das Wort „Betriebsstörung" keine Verwahrung einlegen, da es sich auch hier bloß um die Konstatierung jener Tatsache handelt, die zur Lösung des Arbeitsverhältnisses führte. Wenn endlich der Kläger anführt, es sei in der Branche notorisch gewesen, daß damals beim Beklagten ein Streik ausbrach und man mußte den Kläger wegen der gedachten Eintragung als an demselben beteiligt betrachten, so ist dagegen zu bemerken, daß, wenn wirklich der Streik notorisch war, schon aus dem Datum des Austrittes des Klägers von der beklagten Firma auch ohne jeden Beisatz seine Anteilnahme am Streik gefolgert werden könnte. Der Klageanspruch erscheint daher ungerechtfertigt, weshalb das angefochtene Urteil zu bestätigen war.

Nr. 934.

Der in die Zeugnisrubrik des Arbeitsbuches aufgenommene Beisatz: „Die Aufführung war minderentsprechend" verpflichtet zur Ausstellung eines neuen Zeugnisses mit Hinweglassung des ungünstig lautenden Beisatzes und zum Ersatze des durch die Eintragung nachweisbar verursachten Schadens (§§ 80 d und 80 g Gew. O.). Ein Übereinkommen der Arbeitgeber über die Aussperrung bestimmter Arbeiter hat keine rechtliche Wirkung (§ 2 des Gesetzes vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43, § 878 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Die Ankündigung eines Streiks unter Bekanntgabe des Tages der Arbeitseinstellung wirkt gleich einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Mai 1901, Cr. I, 199/1.

Die der Brünner Bäckergenossenschaft angehörigen Gehilfen haben auf Grund eines am 28. März 1901 gefaßten Beschlusses anfangs April mittels gedruckten Schreibens den Bäckermeistern eine Reihe von Forderungen bekanntgegeben, zu deren Erfüllung eine Frist bis 23. April gesetzt und für den Fall der Ablehnung den Streik als Kampf mit den äußersten Mitteln in Aussicht gestellt. Der Bäckermeister Leopold J. hat obiges Schreiben am 9. April erhalten und am 22. April zum Anlasse genommen, um mit seinen Gehilfen zu unterhandeln und auf einzelne ihrer Forderungen einzugehen. Die meisten Gehilfen, darunter auch Franz K., bestanden jedoch auf der Erfüllung aller Forderungen und traten, als der Beklagte dieses Ansinnen zurückwies, in den Ausstand. Leopold J. entließ darauf Franz K. und trug in die Zeugnisrubrik des Arbeitsbuches ein, daß seine Aufführung minder entsprechend war. Von dieser Eintragung erlangte Franz K. bei Empfangnahme des Arbeitsbuches, das er nach Beendigung des Streikes am 3. Mai behob, Kenntnis. Er belangte sogleich Leopold J. auf Ausstellung eines neuen Abgangszeugnisses mit Hinweglassung des ungünstig lautenden Beisatzes und auf Schadenersatz in der Höhe des von ihm zuletzt bezogenen Lohnes von 3 K täglich für die Zeit vom 3. Mai bis zum Tage der Urteilsfällung.

Der Beklagte wurde zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses unter Hinweglassung des beanständeten Zusatzes und zur Zahlung von 18 K verurteilt.

Gründe: Der Beklagte hat ausdrücklich zugegeben, daß der Beisatz über die minder entsprechende Aufführung des Klägers nicht günstig lautet. Er hat nur darauf hingewiesen, daß er einem Arbeiter, der in den Streik getreten ist und in diesem eine führende Stellung eingenommen hat, wahrheitsgemäß kein anderes Zeugnis habe ausstellen können. Doch vorerst verlangte der Kläger gar kein Zeugnis über seine Aufführung (§ 81, Gew. O.), dann aber hätte, auch wenn er es begehrt haben würde, ein Zeugnis hierüber in das Arbeitsbuch nur insoweit aufgenommen werden dürfen, als es günstig gewesen wäre (§ 80 d Gew. O.).

Dem Anspruche des Klagers auf Ausstellung eines neuen Abgangszeugnisses unter Hinweglassung des beanständeten Zusatzes war demnach stattzugeben.

Damit war zugleich über den weiteren Anspruch auf Schadenersatz entschieden. Der Beklagte hat wohl auch diesen Anspruch mehrfach angefochten, allein nach keiner Richtung hin mit ausreichenden Gründen.

Denn der erste Einwand, daß der Kläger auf Grund einer zwischen den Meistern der Genossenschaft getroffenen Vereinbarung ausgesperrt sei und deshalb weder am 3. Mai, noch an den folgenden

Tagen Arbeit gefunden hätte, wäre nur dann geeignet gewesen, die Entschädigungsforderung des Klägers in Frage zu stellen, wenn die obige Vereinbarung der Meister dem Kläger tatsächlich die Möglichkeit jedweden Verdienstes benommen hätte. Dies war aber nicht der Fall. Vorerst war das Abkommen über die Aussperrung des Klägers gar nicht rechtsverbindlich (§ 2 des Gesetzes vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43, § 878 a. b. G. B. und § 72, Gew. O.) und es hätte daher trotz desselben der Kläger von jedem Bäckermeister ohne einen Nachteil für diesen in Arbeit genommen werden können. Dann aber brauchte der Kläger nicht in Brünn zu bleiben, sondern er konnte sich anderswohin wenden und Arbeit finden.

Ebenso ungeeignet zu einer Abwehr des klägerischen Ersatzanspruches war die weitere Einwendung, daß den Kläger nicht das ungünstige Zeugnis, sondern sein Eintritt in eine Produktivgenossenschaft davon abhalte, Arbeit zu suchen. Doch die Genossenschaft, bei welcher der Kläger in Arbeit treten soll, ist gegenwärtig noch gar nicht aktiviert. Der Kläger ist auch nicht unmittelbar an deren Gründung beteiligt. Wenn er daher in der Zeit vom 3. bis 8. Mai (6 Tage) ohne Arbeit und Verdienst geblieben ist, so konnte dies mit der von den Bäckerarbeitern beschlossenen Errichtung einer Erwerbsgenossenschaft nicht in einen ursächlichen Zusammenhang gebracht werden.

Nach Zurückweisung der beiden Einwendungen des Beklagten war der Begründung des Klagebegehrens entsprechend einerseits davon auszugehen, daß der Kläger nach Beendigung des Streiks am 3. Mai mit der Wiederkehr normaler Arbeitsverhältnisse Arbeit und Verdienst in der ortsüblichen Höhe von 3 K täglich hätte finden können, anderseits anzunehmen, daß der Mangel eines ordnungsmäßigen Zeugnisses und die Notwendigkeit der Klageführung die alleinige Ursache des sechstägigen Verdienstentganges vom 3. bis 8. Mai gewesen sind.

Der Beklagte hat wohl zum Schlusse noch den ihm durch den Streik entstandenen Schaden im angeblichen Betrage von 96 K in Aufrechnung gestellt, allein mit Unrecht. Denn der Kläger hat bereits am 9. April für den Fall der Ablehnung der gestellten Forderungen die Einstellung der Arbeit vom 23. April an angekündigt. Der Beklagte hätte also, wenn er die Forderungen nicht bewilligen wollte, dem Kläger rechtzeitig kündigen können. Wenn er weder die Forderungen bewilligen, noch kündigen wollte, so mußte er die Bekanntgabe der klägerischen Forderungen am 9. April, die Bestimmung einer Frist bis 23. April und die Ankündigung des Streiks für den Fall der Zurückweisung der Forderungen bis dahin als einen Antrag auf Änderung des Arbeitsvertrages und als eine Kündigung desselben im Falle der Ablehnung des Antrages gelten lassen. War dies aber der Fall, dann ist die Lösung des Arbeitsverhältnisses ordnungsmäßig erfolgt

und es konnte der Beklagte weder Ersatzansprüche wegen des ihm durch den Streik entstandenen Schadens stellen (§ 85, Gew. O.), noch solche gegen eine Forderung des Klägers in Aufrechnung bringen (§ 1438 a. b. G. B.).

Es war demnach auch über den Entschädigungsanspruch des Klägers antragsgemäß zu erkennen.

Nr. 935.

Wird ein Arbeiter zeitweise entweder gar nicht oder nur mit Unterbrechungen beschäftigt, so hat er jeweils am Auszahlungstage Ersatz des Lohnausfalles zu beanspruchen, sonst ist anzunehmen, daß er hierauf verzichtet (§ 1444 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Oktober 1903, Cr. I, 545/3, Cr. I, 546/3 und Cr. II, 547/3.

Die Spulerinnen Franziska K., Aloisia St. und Karoline K. wurden von dem Tuchfabrikanten Julius K. unter Vereinbarung eines Akkordlohnes von 36 h für je 100 Strähne Garn in die Arbeit aufgenommen, zugleich aber darauf aufmerksam gemacht, daß sie zunächst weniger zu tun haben werden und daß ihnen volle Beschäftigung erst für spätere Wochen zugesichert werden könne. Die Spulerinnen Franziska K. und Aloisia St. warteten acht Tage und wurden dann so wenig beschäftigt, daß jede von ihnen für sechs Arbeitstage nur 2 K 24 h ausbezahlt erhielt. Karoline K. hat in der ersten Woche 1 K 93 h, in der zweiten Woche 6 K 82 h, in der dritten Woche 2 K 22 h, in der vierten Woche 2 K 68 h verdient. Bei der letzten Lohnauszahlung verlangten sie gemeinschaftlich eine angemessene Entschädigung für den Lohnausfall, den sie durch ihre Nichtbeschätigung erlitten haben. Als ihnen dieselbe verweigert wurde, traten sie ohne Kündigung aus und klagten für die abgelaufene Zeit den auf einen täglichen Verdienst von 1 K 60 h fehlenden Betrag und für die vereinbarte dreitägige Kündigungsfrist je 4 K 80 h ein.

Den Klägerinnen wurde für die letzte Woche ein Betrag von je 6 K, abzüglich des ausbezahlten Verdienstes von 2 K 24 h, bezw. 2 K 68 h, und für die dreitägige Kündigungsfrist ein Betrag von je 3 K 60 h zuerkannt. Ihre Mehrforderung wurde abgewiesen.

Gründe: Die ablehnende Haltung, die der Beklagte sämtlichen Ansprüchen der Klägerinnen gegenüber einnimmt, läßt sich nur insoweit vertreten, als zugegeben werden muß, daß für die der letzten Woche vorausgegangene Zeit gegenwärtig Ansprüche nicht mehr erhoben werden können. Denn sobald die Klägerinnen Franziska K. und

Aloisia St. acht Tage auf Arbeit gewartet haben, ohne eine Entschädigung hiefür zu fordern, und sobald Karoline K. drei Wochen mit länger währenden Arbeitsunterbrechungen und mit geringem Verdienste gearbeitet, bei der jeweiligen Lohnauszahlung keine weitergehenden Ansprüche gestellt und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt hat, haben alle drei Klägerinnen auf eine Vergütung für den durch Warten auf Arbeit verursachten Lohnausfall stillschweigend Verzicht geleistet (§§ 863 und 1444 a. b. G. B., § 72 Gew. O.). Es geht also nicht an, hiefür nachträglich Entschädigung zu fordern. Hingegen ist der Beklagte im Unrecht, wenn er meint, daß die Klägerinnen auch in der letzten Woche auf eine Vergütung für Zeitverlust verzichtet hätten, u. zw. lediglich deshalb, weil sie nicht bereits im Laufe der Woche ihre Ansprüche erhoben haben. Denn die Klägerinnen wußten zu Beginn der Woche noch nicht, inwieweit der Beklagte seiner Pflicht, ihnen Arbeit und Verdienst zu geben, entsprechen werde. Nach drei Tagen sahen sie allerdings schon, daß ihre Beschäftigung unzureichend ist und daß der Beklagte ihnen keinen auskömmlichen Verdienst bieten kann. Allein sie bekamen immerhin fast täglich für einige Stunden Arbeit, sie hatten also keinen Grund, schon vor dem für die Berechnung und Auszahlung des Lohnes festgesetzten Tage wegen ihrer Entschädigung für die Zeit der Nichtbeschäftigung vorstellig zu werden. Aus ihrem fortgesetzt passiven Verhalten innerhalb der letzten Woche kann demnach durchaus nicht gefolgert werden, daß sie die Arbeitsunterbrechungen in dieser Woche auch wieder ruhig hingenommen und von vornherein auf Ersatz des durch dieselben verursachten Lohnausfalles verzichtet hätten. Die Klägerinnen haben daher mit Recht wegen Nichtgewährung eines auskömmlichen Verdienstes die Arbeit verlassen und nicht allein Entschädigung für den in der letzten Woche durch ungenügende Beschäftigung herbeigeführten Zeitverlust (§ 1155 a. b. G. B.), sondern auch den gesetzlichen Vergütungsbetrag für die Kündigungsfrist (§ 82 a, lit. e und § 84 Gew. O.) beansprucht. Nur waren ihre Ansprüche zu hoch gegriffen. Angesichts des Lohnsatzes und der minderen Güte des im Betriebe des Beklagten zur Verwendung gelangenden Garnes konnten die Klägerinnen auf einen höheren Verdienst als 1 K 20 h für den vollen Arbeitstag nicht rechnen. Das Gewerbegericht hat demnach den Klägerinnen für den Lohnausfall in der letzten Woche, für die noch nicht eine ganztägige Beschäftigung in Aussicht genommen war, den auf einen Verdienst von 1 K täglich fehlenden Betrag, ferner für die Kündigungsfrist, die bereits in die Zeit der Wiederaufnahme des vollen Betriebes fällt, den Betrag von 3 K 60 h (1 K 20 h täglich) zuerkannt, die Mehrforderung derselben aber als unbegründet abgewiesen.

Nr. 936.

Der Betrieb einer Privatgeschäftsvermittlung (Realitäten- und Hypothekarverkehrsvermittlung) bildet kein Handelsgewerbe.

Zur Entscheidung über die Klage eines Beamten gegen den Inhaber des Verkehrsbureaus auf Zahlung des Gehaltes für die Kündigungsfrist ist das Gewerbegericht nicht zuständig (§§ 1, 5 lit. d und 23 Gew. Ger. G. Art. V, lit. f, Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung, Art. 271 und 272 H. G. B.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 7. Mai 1904, Cr. II, 23/4, bestätigt mit Beschluß des Landesgerichtes Graz vom 13. Mai 1904, R. I, 4/4.

Der bei dem Inhaber eines konzessionierten Realitätenverkehrsbureaus als Vertreter des Bureaus mit einem Monatsgehalte angestellte Kläger beansprucht wegen grundloser Entlassung die Zahlung des Lohnes für die vereinbarte sechswöchentliche Kündigungsfrist.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Die Geschäfte des Beklagten fallen unter die Kategorie von Privatgeschäftsvermittlungen in anderen als Handelsgeschäften, auf welche gemäß Art. V, lit. f, des Kundmachungspatentes vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227, die Gewerbeordnung keine Anwendung findet.

Gemäß § 1 Gew. Ger. G. vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, erstreckt sich die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes auf den vorliegenden Streitfall nicht, nachdem der Kläger auch nicht zu den gemäß § 5, lit. d, des genannten Gesetzes angeführten „allen zu kaufmännischen Diensten bei Handelsgewerben (im engeren Sinne, § 1 Gew. O., Hand. Min. Erlaß vom 16. September 1883, Z. 26701) verwendeten“ Personen gerechnet werden kann.

Es war daher gemäß § 23 Gew. Ger. G. die eingebrachte Klage von Amts wegen zurückzuweisen.

Der erstrichterliche Beschluß wurde vom Rekursgerichte bestätigt.

Gründe: Die Rekursbehauptung, daß die Firma des Beklagten handelsgerichtlich protokolliert ist, ist zwar richtig, indem im diesgerichtlichen Handelsregister für Einzelfirmen tatsächlich J. H. Realitäten- und Hypothekargeschäft in G. protokolliert erscheint. Allein dieser Umstand ist für die Lösung der Zuständigkeitsfrage gegebenen Falles ohne Belang.

Der Betrieb einer Privatgeschäftsvermittlung — eine solche ist auch die Realitäten- und Hypothekarverkehrsvermittlung — ist zwar

nach dem Staatsministerialerlasse vom 28. Februar 1863, Nr. 2306, an die Erteilung einer Konzession gebunden, muß sich aber auf die Vermittlung der in der Konzession berührten einzelnen Privatgeschäfte, gegebenen Falles also auf die Vermittlung von Realitätsverkäufen und Darleihen unter Grundpfand beschränken; Handelsgeschäfte im Sinne des Art. 271 und 272 H. G. B. sind also bei Betrieb einer solchen Privatgeschäftsvermittlung ausgeschlossen.

Der Inhaber eines solchen Vermittlungsbureaus ist daher auch kein Kaufmann im Sinne des Art. 4 H. G. Ein solcher Vermittlungsbetrieb bei Ausschluß von Handelsgeschäften ist darum auch kein kaufmännischer Betrieb, kein Handelsgewerbe. Es ist daher auch der Beklagte kein handelsgewerblicher Unternehmer und der Kläger als dessen Bureauvertreter keine im kaufmännischen Dienste verwendete Person.

Es hat das Gewerbegericht daher mit Recht unter Hinweis auf Art. V, lit. f, E. G. z. Gew. O., wornach die letztere auf alle Unternehmungen von Privatgeschäftsvermittlung in anderen als Handelsgeschäften keine Anwendung findet, dann unter Hinweis auf § 1 Gew. Ger. G., welches im zweiten Absatze die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes außer auf alle Unternehmungen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, nur auf die im Art. V, lit. l und Art. VIII des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung bezeichneten Unternehmungen sich beziehen läßt, seine Unzuständigkeit gegebenen Falles ausgesprochen.

Nr. 937.

Verdeckung der Verpachtung eines Gastgewerbes durch das Scheingeschäft der Bestellung des Pächters als verrechnenden Kellners. Unzuständigkeit des Gewerbegrichtes für die Streitigkeiten über eine Forderung des Gewerbeinhabers gegen den Geschäftsführer (§§ 1, 4 und 23 Gew. Ger. G. und § 41 J. N.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 27. April 1904, Cr. I, 235/4, bestätigt mit Beschluß des Landesgerichtes Graz vom 3. Mai 1904, R. I. 3/4.

Die Klage eines Gastwirtes gegen den verrechnenden Kellner wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Der Klageanspruch stützt sich auf den Vertrag vom 1. Juni 1903, laut welchen der Kläger dem Beklagten den Betrieb des Gastgeschäftes im Hause Nr. 16, W.-gasse unter Leitung und Verantwortung des Klägers auf Rechnung übergeben hat. Beklagter wurde sowohl bei der Gastwirtegenossenschaft als auch bei der Gehilfenkrankenkasse als verrechnender Kellner angemeldet.

Der Beklagte verpflichtete sich, Bier, Wein und Obstmost ausschließlich nur von dem Kläger zu beziehen und zu vereinbarten

Preisen auszuschänken. Andere Erfrischungen konnte Beklagter nach freiem Ermessen besorgen und vertreiben. Desgleichen stand dem Beklagten zu, warme und kalte Küche zu führen. Für das übergebene Inventar und die Gastwirtschaftslokalitäten wurde eine 10%ige Entschädigung von der Getränkelosung vereinbart. Außer anderen Bestimmungen hinsichtlich der Inventarerhaltung, Leistung einer Kaution, Zahlung eines Pönales bei Kontraktbruch verpflichtete sich der Beklagte auch, von dem Kläger bei dem Vertragsabschlusse um mindesens 600 K Wein zu beziehen.

Aus dem skizzierten Inhalte des der Klage zu Grunde liegenden Vertrages ergibt sich, daß es sich vorliegend um kein gewerbliches Lohnverhältnis, um keine Leistung aus einem gewerblichen Lohnverhältnisse handelt, weshalb das angerufene Gericht seine Unzuständigkeit aussprechen mußte.

§§ 1, 4 und 23 Gew. Ger. G. vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218 und § 41 Jur. Norm.

Gründe der II. Instanz: Bei der gemäß § 41 Jur. Norm. nach den Angaben des Klägers vorzunehmenden Prüfung der Zuständigkeit in der vorliegenden Rechtssache ergibt sich aus dem vom Kläger vorgelegten Übereinkommen vom 1. Juni 1903 mit voller Sicherheit, daß es sich gegebenenfalls nicht um eine gewerbliche Rechtsstreitigkeit des Klägers als gewerblicher Unternehmer gegen einen Arbeiter seines Betriebes, sondern um einen Anspruch handelt, welcher sich teils auf ein Gesellschafts-, teils auf ein Bestandverhältnis, teils auf den Titel des Kaufvertrages stützt.

Wenn auch laut § 1 des Übereinkommens der Beklagte bei Übernahme des Betriebes des Gastgeschäftes als verrechnender Kellner sowohl bei der Gastwirtsgenossenschaft als auch bei deren Gehilfenkrankenkasse angemeldet wurde und es darin heißt, daß der Betrieb unter Leitung und Verantwortung des Klägers erfolgen solle, so zeigen die übrigen Bestimmungen, daß eine Vereinbarung eines fixen Lohnes für den Beklagten überhaupt nicht erfolgte, sondern derselbe bei der Vereinbarung einer Jahresmiete von 207 K 36 h für die im Hause des Betriebes benützte Privatwohnung, dann einer im Ausmaße von 10% des Getränkeerlöses bestimmten Entschädigung für die Benützung des übergebenen Inventars den gewerblichen Betrieb übernahm, dabei sich aber verpflichtete, Bier, Wein und Obstmost ausschließlich beim Kläger zu vereinbarten Literübernahmspreisen zu beziehen und zu vereinbarten Preisen auszuschänken, bei Übernahme des Betriebes sofort um mindestens 600 K Wein zu beziehen und bar zu bezahlen, Beleuchtung, Beheizung, Wäschereinigung und Inventarserhaltung selbst zu besorgen.

Es geht schon hieraus hervor, daß der Beklagte einen Gastgeschäftsbetrieb, allerdings der Gewerbebehörde gegenüber unter fremden, nämlich des Klägers Namen und unter dessen Leitung und Verantwortung auf sein alleiniges Risiko in Hinsicht auf Entlohnung der im Betriebe geleisteten Arbeit übernommen habe, wobei sich der Kläger durch Ausbedingen einer Kaution von 400 K für etwaige Schäden und Abgänge am Inventar und für Guthabungen aus Getränkelieferungen durch eine weitere eventuell auch als Pönale bestimmte Kaution von 200 K gegen eventuellen Kontraktbruch im voraus sicherte.

Die unverkennbar im Hinblicke auf die Bestimmungen des § 15, Punkt 15 und § 19, Abs. 2, Gew. O., welche das Gast- und Schankgewerbe als ein konzessioniertes Gewerbe erklären und die Verpachtung oder Ausübung eines solchen durch einen Stellvertreter an die Bedingung der Genehmigung der Gewerbebehörde knüpfen, gewählte Bezeichnung des Beklagten als verrechnenden Kellners und dessen Anmeldung bei der Genossenschaft vermögen dem letzteren die Eigenschaft eines gewerblichen Unternehmers nicht zu entziehen und denselben zum gewerblichen Hilfsarbeiter zu stempeln.

Danach ist der vorliegende Anspruch sowohl hinsichtlich der für die Zeit bis 1. April 1904 aushaftenden Verrechnungsforderung per 152 K 80 h als bezüglich der Rückgabe der Gastlokalitäten kein auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Leistung aus dem Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 4 lit. *b* und *c*, bzw. § 1, Gew. Ger. G. gegen einen Arbeiter des gewerblichen Unternehmens gerichteter, also auch nicht vor das Gewerbegericht sondern vor das zuständige k. k. Bezirksgericht gehörig. Der angefochtene Beschluß ist daher unter Abweisung des Rekurses zu bestätigen.

Nr. 938.

Familienangehörige eines Gewerbeinhabers sind als dessen Hilfsarbeiter anzusehen, sobald sie im gewerblichen Betriebe des Familienhauptes gewerbliche Arbeit gegen Gewährung des Unterhaltes und sonstiges Entgelt verrichten (§ 5 Gew. Ger. G.).

Auf die Ergänzung der versprochenen Heiratsausstattung ist vor dem ordentlichen Gerichte zu klagen (§ 1231 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. März 1903, Cr. I 119/3.

Der Kläger arbeitete im Gewerbe seiner Mutter (Watteerzeugung) und erhielt hiefür Wohnung, Kost, Kleidung, Wäsche und ein kleines Taschengeld. Nachdem er geheiratet und einen eigenen Hausstand

gegründet hatte, zahlte ihm die Mutter an Stelle der vorbezeichneten Bezüge einen Wochenlohn von 12 K. Unzufrieden hiemit, stellte der Kläger nicht lange darauf die Arbeit ein und beanspruchte für die Zeit, während welcher er die Verpflegung im Elternhause und ein Taschengeld bezogen hatte (29 Wochen), Lohnnachzahlung in der Höhe der Differenz zwischen dem bei freier Station üblichen Wochenlohne per 4 K und seinem Taschengelde von durchschnittlich 1 K 20 h pro Woche. Die Beklagte machte dagegen geltend, daß die angeführten Bezüge der klägerischen Arbeitsleistung angemessen gewesen seien und daß ihr Sohn keine weiteren Ansprüche gestellt, sondern nur eine kleine Heiratsausstattung verlangt habe. Der Empfang einer Ausstattung wurde vom Kläger zugegeben, jedoch als zu ärmlich bemängelt.

Das auf Zahlung von 2 K 80 h × 29 = 81 K 20 h gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Daß der Kläger auch in der Zeit, in der er dem elterlichen Hausstande angehörte, gewerblicher Arbeiter im Sinne des § 5, lit. b Gew. Ger. G. war und daß demnach für den eingeklagten Anspruch die Kompetenz des Gewerbegerichtes begründet ist, kann keinem Zweifel unterliegen. Denn der Kläger befand sich in einem Alter, in dem er sich bereits selbst ernähren konnte (§ 141 a. b. G. B.), bezog also seinen Unterhalt sowie das Taschengeld von seiner Mutter nicht mehr als Familienangehöriger (§ 143 a. b. G. B.), sondern als im gewerblichen Betriebe seiner Mutter beschäftigter Lohnarbeiter. Wie sich aus dem späteren Übertritte des Klägers in einen anderen Betrieb und aus dem ihm von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnisse ergibt, faßten auch beide Teile ihre gegenseitige Stellung als ein Lohnverhältnis auf, das einvernehmlich gelöst wurde, als dem Kläger seine weitere Beschäftigung im gewerblichen Betriebe seiner Mutter nicht mehr zusagte und Gelegenheit geboten wurde, bei einem anderen Unternehmer Arbeit zu finden (Rosin, das Recht der Arbeiterversicherung, S. 169). Der Anspruch ist hienach mit Recht als Lohnanspruch bezeichnet und auch an zuständiger Stelle eingebracht worden. Sachlich war der Anspruch allerdings unbegründet. Denn sobald der Kläger während der 29 Wochen langen Verwendung von seiner Mutter zwar eine Ausstattung, als Entlohnung aber nicht mehr, als ihm an Geld und Naturalbezügen zugekommen ist, verlangt hat, ist er mit dem Erhaltenen zufrieden gewesen. Es kann also weder angenommen werden, daß über die Gegenleistung für die klägerische Arbeit eine Einigung nicht zu stande gekommen wäre, noch behauptet werden, daß die Beklagte, das, was sie geben wollte, nicht entrichtet hätte. Wenn der Kläger die erhaltene Heiratsausstattung für zu ärmlich erachtet, so steht ihm allenfalls das Recht zu, deren Ergänzung zu fordern. Dieses Recht beruht aber nicht auf dem Arbeitsvertrage.

sondern auf dem Gesetze (§ 1231 a. b. G. B.), ist also vor dem ordentlichen Gerichte geltend zu machen. Daran vermag auch die Behauptung des Klägers nichts zu ändern, daß er während der vorausgegangenen 29 Wochen nur deshalb eine geringere Entlohnung hinnahm, weil er mit Bestimmtheit eine reichere Heiratsausstattung erwartete. Denn die Beklagte hat nebst dem Entgelte, das ihr Sohn bezog, nur noch die Gewährung einer von ihr nicht näher bestimmten Ausstattung, also nichts weiter zugesagt, als was ihrem Sohne nach dem Gesetze zu geben war. Darüber, was für eine Ausstattung dem Gesetze entspricht, hat aber nicht das Gewerbegericht zu entscheiden. Die Forderung des Klägers war demnach, unbeschadet allfälliger Ansprüche desselben auf Ergänzung seiner Heiratsausstattung, abzuweisen.

Nr. 939.

Das Gewerbegericht ist zuständig für Rechtsstreitigkeiten zwischen einem Tuchfabrikanten und einem für ihn außerhalb der Fabrik tätigen Faktor, wenn der Faktor sich auf die Verarbeitung des ihm vom Fabrikanten übergebenen Garnes beschränkt; es ist ohne Belang, daß er nicht allein arbeitet, sondern sich der Mitwirkung anderer Personen (Hausweber) bedient (§ 5, lit. c, Gew. Ger. G. und § 78a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. April 1903, Cr. I, 190/3.

Das Gewerbegericht hat sich in einem von dem Faktor einer Weberei gegen den Besitzer derselben anhängig gemachten Lohnstreite für zuständig erklärt.

Gründe: Die Tätigkeit des Klägers beschränkt sich darauf, daß er von dem Beklagten Garn zur Verarbeitung auf Handstühlen übernimmt, dieses teils selbst webt, teils an Hausweber weiter gibt, das Erzeugnis (Loden, d. i. nicht appretierte Wollware) abliefert, den Weblohn in Empfang nimmt und denselben nach Abzug des auf ihn entfallenden Anteiles und nach Einziehung einer mäßigen Provision für seine mit dem Bezuge des Garnes und mit der Übergabe der Webstücke verbundenen Mühe an die einzelnen Hausweber nach Maßgabe ihrer Arbeitsleistung verteilt.

Hienach erscheint wohl der Kläger nur insoweit, als er das übernommene Garn selbst webt, Lohnarbeiter des Beklagten; insoweit er es an Hausweber weiter gibt, mit diesen allein unterhandelt und aus deren Beschäftigung einen Nutzen zieht, nimmt er den Hauswebern gegenüber die Stellung eines Arbeitgebers ein. Allein diese Tatsache vermag ihm die Eigenschaft einer für den Beklagten außer-

halb der Betriebsstätte mit der Garnverarbeitung beschäftigten Person im Sinne des § 5, lit. c Gew. Ger. G. nicht zu benehmen. Denn seine Beschäftigung geht in Arbeiten für den Beklagten auf. Es ist kein eigenes sondern dem Beklagten gehöriges fremdes Garn, das er entweder selbst verarbeitet oder durch Hausweber verarbeiten läßt; er kommt also gar nicht in die Lage, ein ihm gehöriges Erzeugnis zu besitzen und aus dem Verkaufe desselben an Konsumenten ein Gewerbe zu machen (§ 78a Gew. O.). Der Kläger hat daher ungeachtet seiner Doppelstellung als Weber, der selbst Garn verarbeitet, und als Zwischenunternehmer, der Garn übernimmt, um für seinen Arbeitgeber anderen Hauswebern auf ihren Handstühlen Beschäftigung zu geben, nach den bezogenen Gesetzesstellen als Arbeiter zu gelten.

Die Parteien haben infolgedessen wegen der eingeklagten Lohndifferenz von dem Gewerbegerichte Recht zu nehmen.

Nr. 940.

Zur Entscheidung über eine Ersatzklage des Arbeiters gegen den Direktor einer Fabrik ist das Gewerbegericht nicht zuständig (§ 1 Gew. Ger. G.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 23. Jänner 1904, Cr. I 35/4, bestätigt mit Beschluß des Landesgerichtes Graz vom 28. Jänner 1904, R. I. 1/4.

Der in der Eisenwarenfabrik einer Gesellschaft als Vorstrecker tätig gewesene Kläger begehrt vom Direktor dieser Aktiengesellschaft:

a) die Entschädigung für die durch 10 Jahre von je 1.000 *kg* Eisenwaren weniger als den beiden anderen Vorstreckern ausbezahlten Beträge mit 1.600 K;

b) den Ersatz für die ihm entgangene Versicherungssumme von 1.536 K, welche allen übrigen arbeitsunfähigen Arbeitern ausbezahlt wurde, während Kläger wegen Nichtanmeldung bei der Versicherungsanstalt durch den Beklagten dieser Versicherungssumme verlustig wurde.

Diese Ansprüche hatte Kläger bereits gegen die Gesellschaft beim Landesgerichte Graz geltend gemacht, sein Klagebegehren wurde aber mit Urteil vom 9. Juli 1900, Cg I, 261/00 kostenfällig abgewiesen.

Das Gewerbegericht erklärte sich für unzuständig.

Begründung des Gewerbegerichtes:

Das Gewerbegericht ist nur zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Ar-

beitern, ferners zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander zuständig.

Diese Voraussetzungen treffen nicht zu, indem der Beklagte weder als gewerblicher Unternehmer noch als Arbeiter anzusehen ist,

Begründung des Landesgerichtes:

Die Bestätigung des Beschlusses des k. k. Gewerbegerichtes erfolgte aus den dem Gesetze entsprechenden Gründen desselben.

Da die Klage nicht gegen die Gesellschaft, sondern gegen den Direktor persönlich gerichtet ist, ist zur Entscheidung das Landesgericht Graz zuständig und steht es dem Kläger frei, die Klage daselbst anzubringen.

Nr. 941.

Zur Entscheidung über die Lohnklage eines nur ausnahmsweise im Gewerbebetriebe verwendeten Knechtes ist das Gewerbegericht nicht zuständig (§§ 1 und 23 Gew. Ger. G., §§ 41 und ff J. N., Art. V, lit. a Kundmachungs-Patent zur Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 6. Februar 1904, Cr. I 66/4.

Begründung: Nach der übereinstimmenden Angabe der Streitteile wurde der Kläger von dem Beklagten gegen Dienstbotenbuch als Knecht für die Besorgung von landwirtschaftlichen Arbeiten aufgenommen. Nur in freien Stunden und bei schlechtem Wetter wurde Kläger auch in der Leimsiederei des Beklagten ausnahmsweise verwendet.

Kläger wurde auch nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter, sondern als Knecht bei der Krankenkasse angemeldet.

Das vorliegende Lohnverhältnis erscheint daher nicht als gewerbliches, sondern lediglich als ein Dienstbotenverhältnis, für welches das Gewerbegericht nicht zuständig erscheint, weshalb die eingebrachte Klage wegen Unzuständigkeit von Amts wegen zurückgewiesen werden mußte. §§ 1 und 23 Gew. Ger. G., § 41 und ff. J. N., Art. V, lit. a Kundmachungs-Patent zur Gew. O.

Nr. 942.

Nebenarbeiten sind im Zweifel nicht in den Akkord einzubeziehen, sondern separat zu entlohnen (§§ 915 und 1152 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. März 1903, Cr. I 118/3.

Der Kläger (Weber) hat für das Einziehen der Kettenfäden und für das Blattstechen die tarifmäßige Entlohnung von 4 *K* 30 *h* erhalten.

Für das Vorrichten und Einhängen des Geschirres ist ihm die Bezahlung eines Lohnes mit der Begründung verweigert worden, daß im Tarife für diese Nebenarbeiten eine besondere Vergütung nicht vorgesehen, das Entgelt hiefür also schon in dem durch die Fadenanzahl bestimmten Akkordlohne enthalten sei. Dem Kläger wurde der beanspruchte Lohn (3 *K* 30 *h*) zuerkannt.

Gründe: Gemäß § 2 des Anhanges zur Fabriksordnung erhalten Weber und Weberinnen für das Vorrichten des Geschirres, Einziehen oder Anknüpfen der Kette sowie für alle anderen Vorbereitungsarbeiten, sofern diese nicht von besonderen Arbeitern besorgt werden, die im Tarife festgesetzten Vergütungen. Nun enthält der Tarif des Beklagten allerdings für das Geschirrvorrichten keinen eigenen Lohnsatz. Auch wird diese Arbeit in den hierortigen mechanischen Webereien nicht ausnahmslos separat entlohnt. Allein der Beklagte läßt das Webegeschirr zumeist von einem besonderen Arbeiter, der Wochenlohn bezieht, vorrichten. Er bezahlt also tatsächlich für diese Arbeiten einen besonderen Lohn. Wenn bisher hie und da ein Weber oder eine Weberin das Geschirr selbst vorrichtete und hiefür eine Extrabezahlung nicht erhielt, so kann hieraus noch keineswegs gefolgert werden, daß eine solche überhaupt nicht gebühre. Die Weberei des Beklagten ist eine neue Anlage und erst seit wenigen Wochen im Betriebe. Es läßt sich demnach nicht behaupten, daß die vom Beklagten dem Tarife gegebene Auslegung durch gleichmäßiges Festhalten hieran in der Weberei zur allgemeinen Kenntnis und Anerkennung gelangt wäre.

Überdies ist der mit dem Geschirrvorrichten verbundene Aufwand an Zeit und Mühe nicht in allen Fällen gleich und bei unverändert bleibender Anzahl der Flügel nicht selten ganz unbedeutend.

Im gegebenen Falle waren bei 3.900 Litzen aus 10 Flügeln 16 Flügel herzurichten, was, wie der Beklagte selbst zugibt, einen Zeitaufwand von 15 Stunden erfordert haben mag. Der Kläger hat in zutreffender Weise darauf hingewiesen, daß es mit einer sinngemäßen Tarifauslegung unvereinbar wäre, ihn deswegen, weil er eine 15stündige Arbeit dem Vorrichter abnahm und diesem dadurch Gelegenheit bot, unterdessen einen anderen Stuhl vorzurichten, auf den Lohn für den Fadeneinzug und das Blattstechen zu beschränken, den er auch ohne Geschirrvorrichten zu Recht gehabt hätte. Bei solcher Sachlage war die unklare Akkordbestimmung im Tarife gemäß § 915 a. b. G. B. zum Nachteile des Beklagten auszulegen und dem Kläger für das Geschirrvorrichten als eine vom Akkorde auszunehmende Nebenarbeit der von ihm beanspruchte und vom Gerichte für angemessen befundene Extralohn zuzuerkennen (§ 1152 a. b. G. B. und § 273 Z. P. O.).

Nr. 943.

Wenn die Herstellung eines mängelfreien Arbeitsproduktes die Vorbedingung für die Fälligkeit des Akkordlohnes bildet, so gebührt für sogenannten Ausschuß auch dann keine Vergütung, wenn dem Arbeiter eine Fahrlässigkeit nicht zur Last fällt (§§ 1152, 1156 und 1160 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

I. Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Februar 1903, Cr. I 79/3 und Cr. I, 80/3.

Die Eisengießer Alois K. und Thomas N. (Kläger) haben gemeinschaftlich den Guß von zwei für ein Sägewerk bestimmten Gatterständern zu dem akkordierten Lohne von 128 K übernommen.

Die ersten Gußstücke waren porös und zur weiteren Bearbeitung nicht geeignet. Die Ständer mußten deshalb nochmals gegossen werden. Erst der zweite Guß lieferte brauchbare Stücke. Die beiden Gießer haben die tarifmäßigen Abschlagszahlungen von 5 K pro Kopf und Tag erhalten. Nach Fertigstellung des zweiten Gusses verlangten sie Ausbezahlung des auf zweimal 128 K fehlenden Akkordüberschusses, behauptend, daß sie an der Unbrauchbarkeit der Gußstücke kein Verschulden treffe.

Die Maschinenfabriksgesellschaft L. & P. (Beklagte) zahlte nur den auf den einfachen Gußlohn fehlenden Überschuß aus und rechtfertigte ihr Vorgehen mit dem Hinweise auf das Wesen der Akkordabrede, die in der Eisengießerei dahin gehe, daß der Akkordlohn erst nach Herstellung von zum Gebrauche tüchtigen Gußstücken fällig werde.

Die Klage der beiden Gießer auf Ausbezahlung von 128 K für den Guß der als Ausschuß zerschlagenen Gatterständer wurde abgewiesen.

Gründe: Die Vereinbarung eines Gußlohnes hat im gegebenen Falle alle Merkmale eines Akkordes — auf Seite des Arbeiters ein auf Herbeiführung des bedungenen Arbeitserfolges gerichtetes Versprechen, auf Seite des Arbeitgebers eine in Beziehung auf das Arbeitsergebnis gegebene Lohnzusage — in sich vereinigt, war also dahin aufzufassen, daß die Herstellung zum Gebrauche tüchtiger Gußstücke die Vorbedingung der Fälligkeit des Lohnes ist (§ 1152 a. b. G. B.).

Die Kläger konnten hienach nicht schon aus ihrer Schuldlosigkeit an der Unbrauchbarkeit der ersten Gußstücke Ansprüche auf eine selbständige Vergütung des ersten Gusses herleiten. Dies geht aus den Bestimmungen der §§ 1156 und 1160 a. b. G. B. unzweifelhaft hervor. Nur wenn die Kläger in der Lage wären, der Gesellschaft oder ihrem Vertreter (Gußmeister) ein Verschulden an dem Mißlingen des Gusses nachzuweisen, würden sie für die durch die Notwendigkeit

eines zweimaligen Gusses eingetretene Verzögerung die beklagte Gesellschaft verantwortlich machen können (§ 1160 a. b. G. B.). Ihr Anspruch bliebe aber selbst dann auf den Ersatz des durch die Unterbrechung verursachten Schadens beschränkt (§ 1295 a. b. G. B). Niemals ließe er sich als Lohnforderung geltend machen.

Das Vorhandensein eines Verschuldens der beklagten Gesellschaft oder ihres Gußmeisters ist nicht nur nicht dargetan, sondern erscheint geradezu als ausgeschlossen. Die Kläger haben demnach die nachteiligen Folgen des mit der wiederholten Vornahme des Gusses verbundenen Zeitverlustes — ob sie schon hieran schuld haben oder nicht — nach dem Schlußsatze des § 1160 a. b. G. B. selbst zu tragen.

Der Rest des akkordierten Lohnes ist den Klägern nach Ablieferung brauchbarer Gußstücke ausbezahlt worden. Sie erscheinen also vollständig befriedigt und haben kein Recht, weitere Ansprüche zu stellen.

Ihre Klage war demnach als unbegründet abzuweisen.

II. Entscheidung desselben Gerichtes vom 2. Oktober 1903, Cr. I, 522/3 und Cr. I, 523/3.

Die in der Stahlhütte des Ignaz St. beschäftigten Former (Gießer) Franz P. und Alois P. bemängelten die nach dem Gewichte der brauchbaren Gußstücke vorgenommene Berechnung des Akkordlohnes (sogenannte Kiloberechnung) erstens deshalb, weil sie ein Modell wegen Abänderung desselben nochmals abzuformen hatten und dadurch einen zehnstündigen Zeitverlust erlitten, zweitens aber deswegen, weil das Material zu hart gewesen wäre und infolgedessen 750 *kg* Ausschuß geliefert hätte. Sie beanspruchten als Ersatz für den zehnstündigen Zeitverlust unter Zugrundelegung eines Durchschnittsverdienstes von 5 K per Kopf und Tag je 5 K, und als Gußlohn für 750 *kg* Ausschuß je 15 K.

Das Klagebegehren wurde nach vorausgegangener Beweisaufnahme abgewiesen.

Gründe: Das Beweisverfahren ließ keinen Zweifel darüber zu, daß das den Klägern zum Abformen übergebene erste Modell der Größe der herzustellenden Gußstücke entsprochen hat und daß die Zusammensetzung des Materials die bestmögliche gewesen ist. Wenn also die nach dem ersten Modelle hergestellte Hohlform größer als das Modell ausfiel, so kann die Ursache hievon nur darin gefunden werden, daß das Modell entweder zu kräftig eingetrieben oder aus anderen Gründen nicht genau abgeformt wurde Die Notwendigkeit eines abermaligen Abformens des Modells war daher nur eine Folge des Arbeitsprozesses, der ein anderes Ergebnis lieferte, als jenes, von dem der

Akkordabrede gemäß die Entlohnung abhängig war (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Daß die Kläger das Modell abhobeln ließen und darauf die gewünschte Form erhielten, beweist noch keineswegs, daß sie nicht auch dasselbe Resultat ohne Änderung des Modells erreicht hätten. Erfahrungsgemäß hätte die aus Sand hergestellte Hohlform genau den Dimensionen des Modells entsprechen müssen, wenn die Kläger beim Abformen desselben mit der nötigen Aufmerksamkeit und Umsicht zu Werke gegangen wären. Ihr Anspruch auf separate Vergütung des Mehraufwandes an Zeit, den die Herstellung der Form erforderte, läßt sich demnach mit den von ihnen durch Eingehung eines Akkordes übernommenen Vertragspflichten nicht vereinbaren. Nicht anders verhält es sich mit der Forderung der Kläger auf Bezahlung des Akkordlohnes für 750 *kg* Ausschuß. Auch hier haben die Kläger zunächst nicht das zu Werke gebracht, was vereinbarungsgemäß ihren Anspruch auf die Gegenleistung des Beklagten erst begründet. Sie mußten daher an Stelle der als unbrauchbar ausgeschiedenen Stücke den Guß erneuern, um zu jenem Arbeitsresultate zu gelangen, das ausbedungen war und die Voraussetzung für die Fälligkeit des akkordierten Entgeltes bildete. Mit den Pflichten der Kläger aus der Übernahme des Akkords ist also der Anspruch auf eine besondere Entlohnung der Arbeit, die Ausschuß lieferte, ebensowenig vereinbar als die Forderung auf eine separate Vergütung für die zur Herstellung einer unverwendbaren Gußform aufgewendete Zeit und Mühe. Die Kläger waren deshalb mit ihrem Begehren abzuweisen.

Nr. 944.

Ein das Fortschreiten der Arbeit erschwerendes und den Verdienst (Akkordlohn) schmälerndes Maschinengebrechen berechtigt den Arbeiter für den nachweisbaren Lohnausfall Ersatz zu fordern (§§ 1155 und 1160 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Mai 1903, Cr. I, 246/3.

Der Kläger (Weber) ist dadurch in seiner Arbeit aufgehalten worden, daß infolge Lockerung einer Scheibe des Kettenbaumes einzelne Fäden der Kette in den Raum zwischen der Welle und Scheibe gerieten und von ihm nach Einstellung des Webstuhles in Ordnung gebracht werden mußten. Der Kläger beanspruchte Ersatz des ihm durch die Unterbrechungen entgangenen Verdienstes.

Dem Kläger wurde nach Vernehmung des Dampfstuhlmeisters als Zeugen ein Betrag von 1 K 50 h zuerkannt.

Gründe: Der Akkordarbeiter, dessen Lohn nach dem Erhebnisse seiner Arbeitsleistung berechnet wird, hat Anspruch auf eine

angemessene Vergütung, sobald er ohne eigene Schuld durch Zeitverlust in seinem Verdienste verkürzt worden ist. Dies ergibt sich sowohl aus dem Wesen der Akkordvereinbarung als auch aus den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 1155 und 1160), die gemäß § 72 Gew. O. bei dem Mangel einer besonderen Übereinkunft oder anderweitiger Vorschriften auf das gewerbliche Arbeitsverhältnis Anwendung zu finden haben. Im gegebenen Falle hätte die lockere Scheibe des Kettenbaumes schon bei dem Einsetzen desselben festgemacht werden sollen. In der Unterlassung lag ein Verschulden des Beklagten, bzw. der ihn vertretenden Angestellten. Der Beklagte hatte also dem Kläger gegenüber die durch das Gebrechen am Kettenbaume verursachten wiederholten Unterbrechungen der Arbeit zu verantworten (§ 1295 a. b. G. B.) und ihm den Lohnausfall als Folge derselben zu ersetzen.

Die Höhe des Lohnausfalles wurde unter Bedachtnahme auf den Zeitverlust, der nach der Sachlage anzunehmen war, auf 1 K 50 h festgesetzt (§§ 273 und 364 Z. P. O.).

Nr. 945.

Verspäteter Arbeitsantritt berechtigt zur Zurückweisung des säumigen Arbeiters, wenn der vertragsmäßigen Festsetzung der Zeit des Arbeitsantrittes die Bedeutung einer Bedingung zukommt, von deren Erfüllung die Aufnahme des Arbeiters abhängt (§ 72 Gew. O. und § 1154 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. Mai 1903, Cr. I, 240/3.

Der Beklagte (Spediteur) hat für einen am nächsten Tage zu besorgenden Möbeltransport den Kläger (Taglöhner) auf 6 Uhr früh bestellt. Der Kläger kam um eine halbe Stunde später, nachdem der Beklagte wegen seiner Abwesenheit bereits einen anderen Taglöhner aufgenommen und mit den anderen Transportarbeitern abgesendet hatte. Der Kläger begehrte den für die Vornahme der Übersiedlung mit ihm vereinbarten Lohn von 2 K 40 h als Entschädigung.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ergibt sich aus dem Wesen des mit Pferd und Wagen sowie unter Zuziehung mehrerer Arbeiter auszuführenden Möbeltransportes, daß der Arbeitgeber, wenn er eine Stunde für den Arbeitsantritt bestimmt, pünktliches Erscheinen fordert und dasselbe zur Bedingung der Aufnahme des Arbeiters in die mit der Besorgung des Transportes beauftragte Arbeitergruppe macht (§ 863 a. b. G. B.). Denn einerseits ist der Arbeitgeber selbst als Übernehmer des Transportes der übersiedelnden Partei gegenüber an die Einhaltung einer

bestimmten Zeit gebunden, anderseits haben die anwesenden Arbeiter ein Recht darauf, nicht durch Zeitverlust verkürzt zu werden. Es läßt sich also weder mit den Pflichten des Arbeitgebers noch mit den Rechten der Mitarbeiter vereinbaren, daß sie auf einen säumigen Arbeiter warten müßten. Es lag daher in der Verspätung des Klägers kein bloßer Verzug der schuldigen Arbeitsleistung (§ 1417 a. b. G. B.), sondern die Nichterfüllung einer Bedingung, von der das Recht des Klägers auf seine Verwendung beim Möbeltransporte abhing (§§ 696 und 897 a. b. G. B.). Hienach war der Beklagte nicht mehr schuldig, die Arbeit, zu deren Verrichtung sich der Kläger bereit erklärt hatte, anzunehmen (§ 1154 a. b. G. B.) und aus diesem Grunde auch nicht verpflichtet, den Kläger für den Lohnentgang zu entschädigen (§ 1155 a. b. G. B.).

Nr. 946.

Die Aufnahme eines Arbeiters „auf paar Tage" begründet ein vorübergehendes Arbeitsverhältnis, zu dessen Lösung es keiner Kündigung bedarf, wenn die Beschäftigung auf einen Zeitraum von weniger als einer Woche beschränkt bleibt (§ 37, Abs. 2 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33 und § 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juni 1903, Cr. I, 341/3.

Das Klagebegehren eines entlassenen Arbeiters auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat nie den Anspruch auf eine vorgängige Kündigung des Arbeitsverhältnisses und auf Einhaltung der Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. erworben. Denn zunächst wurde er nur „auf paar Tage" aufgenommen und tatsächlich nur $5^3/_4$ Tage beschäftigt. Seine Verwendung war also im voraus auf einen Zeitraum von weniger als einer Woche beschränkt, mithin nur eine vorübergehende im Sinne des § 37, Abs. 2 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33. Ein derart zeitlich eingeschränktes Arbeitsverhältnis ermöglicht nicht einmal eine 14tägige Kündigung, schließt also schon deswegen diese Kündigungsfrist aus. Nachdem die Tage der vorübergehenden Beschäftigung des Klägers um waren, hat der Beklagte die weitere Aufrechthaltung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich von der Bedingung des Ausschlusses jeder Kündigungsfrist abhängig gemacht. Diese Bedingung hat der Kläger durch die Unterlassung jeder Einsprache und durch die Fortsetzung der Arbeit stillschweigend angenommen (§ 863 a. b. G. B.). Das Arbeitsverhältnis konnte demnach von dem Augenblicke an, in dem es aus einem vorübergehenden und zeitlich begrenzten ein ständiges von unbestimmter Dauer geworden ist, ohne Kündigung gelöst werden. Der Beklagte hat daher mit der Entlassung des Klägers nach

zwei Tagen nur von einem vertragsmäßigen Rechte Gebrauch gemacht. Er kann also nicht für den Lohnentgang, den der Kläger hiedurch erleidet, verantwortlich gemacht werden (§ 84 Gew. O.).

Nr. 947.

Aus einem Lohnvertrage, der zur Gänze die Verrichtung gesetzlich verbotener Arbeiten zum Inhalte hat, kann ein Anspruch auf Kündigung nicht hergeleitet werden (§ 878 a. b. G. B., Art. 1 und 61 H. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. September 1903, Cr. I 482/3, und vom 24. September 1903, Cr. I 508/3.

In dem einen Falle wurde der in keinem Gewerbe ausgebildete Kläger von dem Beklagten (Klempnermeister) in der Kleidung eines Drahtbinders zum Hausieren mit Blechwaren verwendet und hiefür durch Gewährung freien Unterhaltes und Zahlung von 4 K per Woche entlohnt.

In dem anderen Falle hat der vorher als fabriksgewerblicher Hilfsarbeiter beschäftigt gewesene Kläger für die Beklagte (Inhaberin einer Vermischtwarenhandlung) das Aufsuchen von Bestellungen auf Kaffee und Zucker bei Konsumenten am Platze und in der Umgebung übernommen und als Zahlung 12 K wöchentlich erhalten.

Beide wurden ohne Kündigung entlassen und klagten deswegen auf Vergütung ihrer Bezüge für die Kündigungsfrist.

Das Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Kläger haben die Besorgung von Dienstleistungen übernommen, deren Verrichtung gesetzlich verboten ist (Art. I, §§ 59 und 60 der Gewerbenovelle vom 25. November 1902, R. G. Bl. Nr. 49). Sie haben also einen Vertrag abgeschlossen, der etwas, was unerlaubt ist und daher nicht geleistet werden darf, zum Gegenstande hat (§ 878 a. b. G. B.). Ein solcher Vertrag ist ungültig. Erfüllung dessen, was ungültig ist, kann aber nicht gefordert werden. Die Kläger haben demnach kein Recht auf Vertragszuhaltung und aus diesem Grunde auch kein Recht auf Kündigung und Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 77 Gew. O. und Art. 61 H. G. B.). Hiemit ist über die eingeklagten Entschädigungsansprüche entschieden. Sobald die Kläger keinen Anspruch auf Kündigung haben, können sie auch keine Entschädigung für den Entgang derselben fordern (§ 84 Gew. O.).

Nr. 948.

Fallen in die Kündigungsfrist Feiertage, an denen laut Arbeitsordnung nicht gearbeitet wird, so ist für den dadurch verursachten Lohn-

ausfall keine Vergütung zu leisten (§ 72, 77 und 84 Gew. O., § 902 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Dezember 1903, Cr. I 703/3, Cr. I 704/3, Cr. I 705/3 und Cr. I 706/3.

Das Klagebegehren von Appreturarbeitern auf Zahlung des Lohnes für die in Kündigungsfrist fallenden Feiertage wurde abgewiesen.

Gründe: Dem Gewerbegerichte ist aus der wiederholten Erörterung der strittigen Entschädigungsfrage in anderen zur Verhandlung gelangten Fällen bekannt (§§ 269 und 364 Z. P. O.), daß wohl in vielen Fabriken für die in die Kündigungsfrist fallenden Feiertage eine Vergütung gewährt wird, daß dies aber nicht ausnahmslos geschieht und daß daher von einem in allgemeiner Übung stehenden Brauche nicht gesprochen werden kann. Die Arbeitsordnung des Beklagten enthält hierüber nichts. Ebensowenig sind in der Gewerbeordnung besondere Vorschriften dafür erlassen. Es entscheidet also das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (§§ 72 und 77 Gew. O.). Danach (§ 902) ist aber die Kündigungsfrist wie jede andere Frist nach Kalendertagen zu berechnen. Fallen in dieselbe Feiertage, an den nicht gearbeitet wird, so hat den dadurch verursachten Lohnausfall der in gekündigter Stellung befindliche Arbeitnehmer ebenso zu tragen als der Hilfsarbeiter, der weiter in Verwendung bleibt. Die $2^1/_2$tägige Ruhezeit in der Weihnachtswoche entspricht sowohl dem Herkommen als auch dem Sinne des Gesetzes (Art. XIV der Vorschriften über die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe vom 15. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21) und ist in diesem Umfange nahezu allgemein in den Fabriksordnungen des Gerichtssprengels vorgesehen. Dem Arbeitgeber kann daher eine Ersatzpflicht für die durch Feiertage herbeigeführte Arbeitsunterbrechung nicht auferlegt werden (§ 84 Gew. O.). Billigkeitserwägungen vermögen hieran nichts zu ändern. Nur ein Gesetz oder eine dem eingangs erwähnten Verhalten einzelner Fabrikanten entsprechende Bestimmung der Arbeitsordnung könnten die Rechtslage anders gestalten. Unter den bestehenden Verhältnissen ist aber der Standpunkt des Beklagten, daß er unter Einhaltung der laut Arbeitsordnung seit Donnerstag (24. Dezember) laufenden dreitägigen Kündigungsfrist gekündigt und für diese Zeit nichts zu vergüten habe, weil es der Feiertage wegen keine Arbeit und keinen Verdienst gegeben hat, nicht anfechtbar.

Das Klagebegehren war sonach als unbegründet abzuweisen.

Nr. 949.

Ist ein grundlos entlassener Arbeiter während der Kündigungsfrist krank und arbeitsunfähig, so hat er für die Dauer der Krankheit nur

das Krankengeld, nicht auch den Lohn zu fordern (§ 84 Gew. O., §§ 4 und 6 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, und Art. I des Gesetzes vom 14. April 1889, R. G. Bl. Nr. 39).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Juli 1903, Cr. I 402/3.

Der Beklagte (Spinnmaschinenfabrikant) hat den Kläger (Maschinschlosser) ohne Kündigung entlassen. Der Kläger meldete sich gleich darauf krank, trat in den Genuß des Krankengeldes und beanspruchte nun auch wegen ungerechtfertigter Entlassung Lohnersatz für die Kündigungsfrist. Sein Klagebegehren wurde für die Zeit bis zum Tage der Urteilsfällung endgültig, im übrigen nur für dermal abgewiesen.

Gründe: Wenn der Gewerbeinhaber ohne einen gesetzlich zulässigen Grund einen Hilfsarbeiter vorzeitig entläßt, so ist er gemäß § 84 Gew. O. verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist bzw. für den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist zu vergüten. Hienach hat der Gewerbeinhaber dem entlassenen Hilfsarbeiter genau so viel zu ersetzen als dieser bei ordnungsmäßiger Kündigung während der Kündigungsfrist an Lohn und sonstigen Genüssen beziehen würde. Der Kläger hatte während seiner Verwendung einen Taglohn von 2 K 80 h. Seit seiner Entlassung ist er krank. Als versicherungspflichtiger Arbeiter bezieht er das seinem Lohnbezuge entsprechende Krankengeld (§§ 4 und 6 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, und Art. I des Gesetzes vom 4. April 1889, R. G. Bl. Nr. 39). Er bezieht also genau so viel als ihm zukommen würde, wenn er in Arbeit geblieben wäre und wenn ihm der Beklagte ordnungsmäßig auf 14 Tage gekündigt hätte. Denn auch dann würde er als krank und arbeitsunfähig keinen Lohn, sondern nur das statutenmäßige Krankengeld erhalten haben. Nach dem Wortlaute und Sinne des eingangs zitierten Paragraphen der Gewerbeordnung kann der Kläger im Falle der Entlassung in Bezug auf den ihm zu vergütenden Lohn nicht besser gestellt sein als wenn ihm gekündigt worden wäre. Er kann also nicht gleichzeitig Krankengeld und Lohnentschädigung, sondern nur ersteres erhalten und war deshalb mit seinem auf Vergütung des Lohnes gerichteten Begehren abzuweisen. Da aber augenblicklich die 14 Tage der Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen sind und immerhin die Möglichkeit besteht, daß der Kläger bis dahin gesund und arbeitsfähig wird, so kann noch ein Teil der Kündigungsfrist erübrigen, für den sodann nicht der Anspruch auf Bezug des Krankengeldes, sondern auf Vergütung des Lohnes begründet ist. Aus diesem Grunde geschah die Abweisung nur für die Zeit bis zum Tage der Urteilsfällung endgültig, von da an aber bloß für dermalen.

Nr. 950.

Wenn sich ein Arbeiter lediglich deshalb von der Arbeit abhalten ließ, weil ihm die als Streikposten fungierenden Arbeiter sagten, man würde ihn als Streikbrecher ansehen, so ist sein Ausbleiben von der Arbeit nicht gerechtfertigt. (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Mai 1903, Cr. I 286/3 und Cr. I 299/3.

Das Klagebegehren mehrerer Weber um Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Das Ausbleiben der Kläger wäre vielleicht zu rechtfertigen gewesen, wenn die Streikposten durch Mittel der Einschüchterung oder Gewalt sie an der Fortsetzung der Arbeit gehindert hätten. Dies war aber nicht der Fall. Denn die Streikposten beschränkten sich darauf, den Klägern im allgemeinen vorzuhalten, daß sie als Streikbrecher würden angesehen werden. Es wurde also den Klägern durchaus nicht die Möglichkeit benommen, ihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrage nachzukommen. Wollten sie nicht als Streikbrecher gelten, so brauchten sie nur der Fabriksordnung gemäß auf drei Tage zu kündigen. Hätten sie dies getan, drei Tage gearbeitet und sodann das Arbeitsverhältnis gelöst, so würde ihnen wohl niemand den Vorwurf von Streikbrechern haben machen können. Die Kläger hatten es jedoch vorgezogen, sich wie die anderen Arbeiter zu verhalten. Dadurch schlossen sie sich den Streikenden, also denjenigen Arbeitern an, welche die Arbeit ohne Kündigung und ohne gesetzlich anerkannten Grund eingestellt haben. Sie konnten deshalb wie jeder andere Arbeiter, der die Arbeit unbefugt verläßt, gemäß § 82, lit. f, Gew. O. ohne Kündigung entlassen werden und haben daher kein Recht, Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 951.

Wenn sich ein Arbeiter gegen den Werkmeister auflehnt und in Anwesenheit des aus diesem Grunde herbeigerufenen Unternehmers erklärt, er brauche keinen Meister, er lasse sich nichts sagen, der Meister möge schauen, daß er herauskomme, so begründet sein Verhalten eine grobe Ehrenbeleidigung (§ 82, lit. g, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Oktober 1903, Cr. I 531/3.

Der Kläger (Benzinwäscher) wurde von dem ihm vorgesetzten Werkmeister wegen eines Einrisses in ein Uniformstück zurecht-

gewiesen. Er entgegnete, daß er den Riß nicht verursacht habe und kehrte dem Meister den Rücken. Als der Meister sich ein solches Benehmen verbat, erhob der Kläger beide Hände, in der einen den bei der Arbeit verwendeten kleinen Hammer haltend und schrie den Meister mit den Worten an, er lasse sich nicht seckieren, er lasse sich nichts sagen, der Meister möge schauen, daß er herauskomme. Der von dem Auftritte verständigte Unternehmer (Besitzer einer Färberei und chemischen Wäscherei) begab sich nach etwa 10 Minuten mit dem Meister zu dem Kläger uud stellte ihn zur Rede. Der Kläger wurde neuerdings heftig und wiederholte obige Worte. Deswegen entlassen, klagte er auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde nach durchgeführtem Zeugenbeweise abgewiesen.

Gründe: Der Kläger bekam von dem Werkmeister die Arbeiten zugeteilt, hatte sie nach dessen Anleitung auszuführen und sich auch sonst nach seinen Weisungen zu richten. Dieses Verhältnis der Über- und Unterordnung läßt das oben geschilderte, zum Teile zugestandene, zum Teile erwiesene Vorgehen des Klägers als eine Pflichtverletzung erscheinen, die ebenso grob als beleidigend war; denn nichts vermag einen Vorgesetzten mehr zu demütigen, als wenn sich der Untergebene berechtigte Ausstellungen desselben verbietet und sich nicht scheut, ihn aus dem Werksraume zu weisen. Wird hiebei auch noch eine drohende Haltung angenommen, so erscheint der Meister dem Arbeiter gegenüber geradezu machtlos. Eine so weitgehende Unbotmäßigkeit kann in keinem Betriebe geduldet werden. In dem Benehmen des Klägees lag also nicht mehr ein bloß ungebührliches Betragen, sondern eine Mißachtung des Werkmeisters, die für ihn umso verletzender war, als der Kläger nach Ablauf von fast einer Viertelstunde vor dem herbeigeholten Arbeitgeber nicht nur keine Entschuldigung vorbrachte, sondern seine früheren Äußerungen auch noch wiederholte. Das Gewerbegericht erachtete deshalb den Tatbestand einer groben Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82, lit. g, Gew. O. für gegeben und wies den hienach mit Grund entlassenen Kläger mit seinem Vergütungsanspruche wegen Abganges der gesetzlichen Voraussetzungen hiefür (§ 84 Gew. O.) ab.

Nr. 952.

Nichteinsendung des versprochenen Reisegeldes an einen brieflich aufgenommenen Arbeiter ist eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen und berechtigt den Arbeiter zur Lösung des Arbeitsverhältnisses und zur Stellung von Entschädigungsansprüchen für

die Wartezeit und für die Kündigungsfrist (§§ 1155 und 1293 a. b. G. B., und §§ 72, 82 a und 84 Gew. O).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. Juni 1903, Cr. I 343/3.

Der Uhrenerzeuger Franz M. akzeptierte mittels Schreibens vom 25. Mai 1903 den Uhrmachergehilfen Ulrich B. aus Žižkow gegen Zahlung eines Wochenlohnes von 22 K und verpflichtete sich, ihm die Kosten der Zureise sofort nach Erhalt des Arbeitsbuches und der Zeugnisse einzusenden, damit die Arbeit ehestens angetreten werde. Franz M. war schon am 26. Mai im Besitze der Arbeitsdokumente des Ulrich B., unterließ aber die Absendung des Reisegeldes. Ulrich B. schrieb zwei Mahnbriefe. Als dieselben unbeantwortet blieben, belangte er am 13. Juni mittels einer bei dem Bezirksgerichte in Žižkow zu Protokoll gegebenen und von da an das Gewerbegericht gesendeten Klage Franz M. auf Lohnersatz für die Wartezeit vom 28. Mai bis 13. Juni und für die 14tägige Kündigungsfrist sowie auf Rückstellung seiner Papiere. Der Beklagte sendete sofort nach Erhalt der Klage die Arbeitsdokumente zurück und war auch bereit, den Kläger in Verwendung zu nehmen und mit einem Betrage von 30 K zu entschädigen, lehnte aber eine darüber hinausgehende Ersatzleistung als unangemessen ab.

Dem Kläger wurde die eingeklagte Vergütung in ihrer vollen Höhe (99 K) zuerkannt.

Gründe: Der Kläger war mit dem Schreiben vom 25. Mai aufgenommen und hätte diesem Schreiben zufolge das Reisegeld sogleich nach Einsendung der Arbeitsdokumente, also spätestens am 27. Mai erhalten und darauf am 28. Mai in die Arbeit eintreten sollen. Dies wurde lediglich dadurch vereitelt, daß der Beklagte die hinsichtlich des Reisegeldes getroffene Vereinbarung nicht erfüllt, also eine für den Kläger wesentliche Vertragsbestimmung verletzt hat.

Das Gesetz knüpft an die Vereitlung bestellter Arbeit durch Schuld des Unternehmers die Verpflichtung desselben zur Entschädigungsleistung in der Höhe des Lohnentganges (§§ 1155 und 1293 a. b. G. B., § 72 Gew. O.) und räumt überdies dem in seinen vertragsmäßigen Ansprüchen verletzten Arbeiter das Recht ein, ohne Kündigung auszutreten (§ 82 a lit. d, Gew. O.) und Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu fordern (§ 84 Gew. O.). Der Kläger hat hienach nichts anderes, als was ihm gesetzlich gebührte, begehrt. Der Beklagte war daher nicht nur zum Ersatze des Lohnentganges für die 17tägige Wartezeit, vom 28. Mai bis 13. Juni, sondern, da der Kläger nach fruchtlos gebliebener zweimaliger Einforderung des Reisegeldes am 13. Juni von seinem Rechte, den Arbeitsvertrag aufzuheben, Gebrauch gemacht hat, auch noch zur Leistung des gesetzlichen Vergütungsbetrages für die 14tägige Kündigungsfrist zu verurteilen.

Nr. 953.

Ein Hilfsarbeiter ist nur dann berechtigt, eine seit längerer Zeit verrichtete Arbeit als gesundheitsschädlich einzustellen, wenn er die Arbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ohne erweisliche Gefahr für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann (§ 82 a, lit. a, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Juli 1903. Cr. I, 384/3 und Cr. I 385/3.

Die Tuchscherer Methud C. und Ignaz J. hatten nicht allein die Schermaschine zu bedienen, sondern auch die Tuchballen zu- und abzutragen. Da die Tuchstücke viel Staub enthielten und 30 bis 40 *kg* schwer waren, erklärten sie eines Tages, daß sie weiterhin die Stücke nicht mehr tragen werden. Aufgefordert, ihre Arbeit wie bisher zu verrichten oder zu kündigen und sich andernorts Beschäftigung zu suchen, taten sie weder das eine noch das andere. Infolgedessen wurden sie ohne Kündigung entlassen. Bei Gericht gab Methut C. die Empfindlichkeit seiner Augen gegen Staub, Ignaz J. sein jugendliches Alter (15 Jahre) als Grund an, weswegen sie das Tragen der Tuchstücke verweigert hätten. Sie fochten deswegen ihre Entlassung als ungerechtfertigt an und begehrten Lohnentschärigung für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Kläger wären nur dann berechtigt gewesen, das von ihnen seit Monaten besorgte Abtragen der Tuchballen einzustellen und die weitere Verrichtung dieser Arbeit zu verweigern wenn sie ohne erweislichen Schaden für ihre Gesundheit die Arbeit nicht hätten fortsetzen können (§ 82 a, lit. a, Gew. O.). So beschaffen war aber die Arbeit nicht. Wenn der eine der beiden Scherer zeitweise an Augenliderentzündung leidet und der andere infolge seines jugendlichen Alters schwächlich ist, so wäre vielleicht zuzugeben, daß deshalb jeder von ihnen Anlaß gehabt hätte, eine ihrer körperlichen Eignung angemessenere Beschäftigung zu suchen und aus diesem Grunde zu kündigen, um die möglicherweise in einer fortdauernden Verrichtung der Arbeit liegende Gefahr einer Beeinträchtigung ihrer Gesundheit von sich abzuwenden. Die Gefahr einer unmittelbar bevorstehenden Gesundheitsschädigung war aber keineswegs zu besorgen, da die Arbeit in den vorausgegangenen Monaten ohne nachteilige Folgen für die Kläger geblieben ist. Es lag also auch zu einer augenblicklichen Arbeitseinstellung kein Grund vor. Die Arbeitsverweigerung war sonach ungerechtfertigt und angesichts ihrer Beharrlichkeit ein ausreichender Grund für die sofortige Entlassung der Kläger (§ 82, lit. f Gew. O.).

Nr. 954.

Wenn für den Entgang der Bezüge während der Kündigungsfrist Ersatz zu leisten ist (§ 84 Gew. O.), so gebührt bei nicht fixen Ansprüchen, wie solchen auf Provision, Tantième u. dgl. Vergütung für den Entgang desjenigen Verdienstes, der nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge innerhalb der Kündigungsfrist zu erwarten ist (1293 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Jänner 1903, Cr. II 49/3.

Der wegen schwerer Ehrverletzungen aus dem Modewarengeschäfte des Beklagten vorzeitig ausgeschiedene Kläger (Kommis) hat nebst seinem Salär für die sechswöchentliche Kündigungsfrist Ersatz für den Entgang der Provision (5 Prozent) vom Erlöse aus dem Verkaufe der zurückbleibenden Stoffreste während der Kündigungsfrist in der Höhe desjenigen Betrages beansprucht, den er im Vorjahre zur gleichen Zeit an Provision bezogen hatte.

Dem Anspruche wurde stattgegeben.

Gründe: Der Einwand des Beklagten, daß noch gar nicht feststehe, ob während der Kündigungsfrist überhaupt Stoffreste werden abgesetzt werden, war nicht geeignet, den Anspruch des Klägers auf den als Provisionsentgang eingeklagten Pauschalbetrag in Frage zu stellen. Denn, was im gegebenen Falle nicht mit Sicherheit vorausgesagt werden kann, läßt sich mehr oder weniger auch bei allen anderen Angestellten, die auf den Bezug einer Verkaufsprovision angewiesen sind, nicht im vorhinein bestimmen.

Wie der Provisionsanspruch des Klägers von dem Vorhandensein von Stoffresten und von der Möglichkeit eines Absatzes derselben abhängig ist, sind auch die Ansprüche anderer Provisionsbezugsberechtigten durch das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage bedingt. Hier wie dort wiederholen sich aber die einzelnen Gelegenheiten zum Erwerbe und führen dadurch zu einer regelmäßigen Einnahme. Der Kläger hat dem geltend gemachten Ersatzanspruche seinen Verdienst an Provision in der gleichen Periode des Vorjahres zu Grunde gelegt. Da der Beklagte nicht behaupten konnte, daß heuer die Absatzverhältnisse in seinem Geschäfte von jenem im vergangenen Jahre verschieden wären, so entspricht der eingeklagte Betrag dem Entgange der Provision, der nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden kann (§ 1293 a. b. G. B. und Art 1 H. G. B.).

Nr. 955.

Schadenersatzpflicht des Unternehmers, der nicht für einen entsprechenden Raum zum Umkleiden der Arbeiter sorgt, die vor und

nach der Arbeit die Kleider wechseln müssen (§§ 72 und 74 Gew. O., § 1295 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. April 1903, Cr. I 192/3.

Die in der mechanischen Weberei des Beklagten beschäftigten Arbeiter pflegten ihre Oberkleider vor Beginn der Arbeit in einem an den Websaal anstoßenden Verschlage aufzuhängen und einige Minuten vor Schluß der Arbeit abzuholen, um sie bei den Webstühlen zum Anziehen bereit zu halten. Der Kläger (Spuler) hat dieser Gepflogenheit gemäß die vor Beendigung der Arbeit aus dem Verschlage genommenen Kleider in dem zwischen den Dampfstühlen freistehenden und für den Durchgang bestimmten Raume untergebracht. Dabei wurde das Beinkleid von dem Zahnrade eines Webstuhles an der in den Durchgang frei hineinragenden Stelle erfaßt, in das Rädergetriebe gezogen und hierin zerrissen. Der Kläger beanspruchte Schadenersatz. Der Beklagte führte den Schaden auf die eigene Unvorsichtigkeit des Klägers zurück und weigerte sich, Ersatz zu leisten. Dem Kläger wurde die Hälfte des eingeklagten Ersatzbetrages (2 K) zuerkannt.

Gründe: Im Gesetze (§ 74 Gew. O.) werden unter den vom gewerblichen Unternehmer herzustellenden und zu erhaltenden Einrichtungen allerdings nur diejenigen angeführt, die zum Schutze des Lebens und der Gesundheit des Arbeiters sowie aus Sittlichkeitsrücksichten geboten sind. Offenbar sollten aber im Gesetze nur die wichtigsten Vorkehrungen erwähnt werden. Anordnungen und Einrichtungen, welche die Vorsorge für Hilfsarbeiter sonst noch erfordert und die sich im einzelnen Falle aus den Umständen ergeben, werden als selbstverständlich vorausgesetzt. Sie sind eine unmittelbare Folge der dem Unternehmer aus dem Arbeitsvertrage obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht und gelten mit der Aufnahme des Arbeiters als vereinbart. In Fabriken und Werkstätten, wo sich die Arbeiter vor und nach der Arbeit umkleiden müssen, ist es zweifellos eine aus der Beschaffenheit des Betriebes hervorgehende, folglich im Arbeitsvertrage begründete Pflicht des Arbeitgebers, für entsprechende Umkleideräume zu sorgen und geeignete Vorkehrungen für die unversehrte Erhaltung der Kleider des Arbeitnehmers, namentlich zum Schutze gegen Verderben, Diebstahl und Beschädigung zu treffen. Dieser Verpflichtung ist der Beklagte nur in unzulänglicher Weise nachgekommen. Einerseits war der für die Hinterlegung der abgelegten Kleider eingerichtete Verschlag zu klein, um den in großer Zahl beschäftigten Arbeitern dortselbst ein Umkleiden zu ermöglichen, anderseits sind entgegen der bereits im Jahre 1899 erlassenen gewerbebehördlichen Anordnung, Z. 99731, noch immer einzelne Teile der im Verkehrsbereiche befindlichen Radwerke unverdeckt geblieben. Auf diese Mi-

stände ist es in erster Linie zurückzuführen, daß der Kläger, gleichwie die anderen Arbeiter, schon vor Beendigung der Arbeit seine Kleider aus dem Verschlage hervorholte und daß bei der Hinterlegung derselben im Arbeitsraume das Beinkleid von einem Rade erfaßt und zerrissen wurde. Des weiteren war aber auch der Kläger nicht frei von Schuld. Er hätte in Hinblick auf das Hervorragen der Radwerke bei Unterbringung seiner Kleider im Durchgange achtsam sein sollen. Aus diesem Grunde wurde beiderseitiges Verschulden als vorhanden angenommen (§§ 1295, 1297 und 1304 a. b. G. B.). Das Verhältnis des Verschuldens des einzelnen zum Schaden ließ sich der Sachlage nach nicht bestimmen. Es war infolgedessen der Schaden gleichmäßig zu verteilen und dem Beklagten dementsprechend die Hälfte zum Ersatze aufzuerlegen.

Nr. 956.

Zahlkellner haben bei Gewährung von Kredit an die Gäste die Genehmigung des Wirtes einzuholen. Im Falle der Unterlassung haften sie für die Folgen (§§ 1009 und 1035 a. b. G. B., § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. August 1903, Cr. I 445/3.

Der Zahlmarqueur Franz K. hat anläßlich seines Abganges bei Legung der Schlußrechnung von dem Cafétier Florian R. verlangt, daß dieser Zechschulden seiner Gäste in der Höhe von 79 K 98 h übernehme. Florian R. wies das Ansinnen zurück und belangte Franz K. auf Bezahlung des Betrages von 79 K 98 h.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat zugegeben, daß er vom Kläger weder jemals eine Ermächtigung zur Kreditierung der Zeche erhalten, noch eine solche im allgemeinen oder in einzelnen Fällen eingeholt hat. Es geht auch nicht an, eine stillschweigende Ermächtigung hiezu aus der rechtlichen Stellung, die der Zahlkellner in Gast- und Kaffeewirtschaften einnimmt, herzuleiten (§ 1027 a. b. G. B.); denn mag auch der Wirt ein Interesse daran haben, daß ständige Gäste nicht durch Kreditverweigerung vom ferneren Besuche der Wirtschaft abgehalten werden, so hat anderseits auch der auf Trinkgelder angewiesene Zahlkellner ein nicht geringeres Interesse an der Erhaltung der Gäste und an der Hebung des Besuches, zumal er für die Kreditierung meist durch reichlichere Trinkgelder entschädigt wird. Treten daher Fälle ein, in denen von Gästen die Kreditierung der Zeche verlangt wird, so hat sich der Zahlkellner dem Wirte gegenüber entweder der vorgängigen Zustimmung (§ 1035 a. b. G. B.) oder der nachträglichen Genehmigung (§§ 1009 und 1016 a. b. G. B.) zu versichern. Anderenfalls handelt er auf eigene Gefahr und ist nach den bezogenen Gesetzesstellen für

alle Folgen verantwortlich. Der Kläger hat sonach mit Recht seinen Zahlmarqueur auf Bezahlung der ohne seine Einwilligung entstandenen Zechschulden geklagt (§ 1323 a. b. G. B.) und es ihm überlassen, nach geschehener Zahlung dies den Schuldnern bekannt zu geben (§ 1395 a. b. G. B.) und von ihnen den Ersatz der bezahlten Schulden zu fordern (§ 1333 a. b. G. B.).

Nr. 957.

Der Hilfsarbeiter hat die ihm vom Gewerbeinhaber übergebenen, ihm aber während der Arbeit abhanden gekommenen Gegenstände, als Werkzeug, Material, Ware u. dgl. zu ersetzen, wenn er nicht seine Schuldlosigkeit nachweist (§ 1298 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juni 1903, Cr. I 336/3.

Der Beklagte (Fleischselcher) hat dem Kläger (Kutscher) für eine vom Wagen abhanden gekommene Wurstzeugdecke 3 K vom Lohne abgezogen.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des zurückbehaltenen Betrages verurteilt.

Gründe: Es ist wohl richtig, daß sich die während der Fahrt zu den Kundschaften vom Wagen abhanden gekommene Wurstzeugdecke im Gewahrsam des Klägers befunden hat und daß ihm deshalb der Beweis seiner Schuldlosigkeit obliegt (§ 1298 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Nun hat aber der Beklagte ausdrücklich zugegeben, daß der Kläger ohne Begleitung fuhr, das Wurstzeug selbst vom Wagen in die Kaufstellen abtragen mußte und möglicherweise die Wahrheit spricht, wenn er behauptet, daß ihm die Decke während des Haltens vor dem Verkaufsladen in der Geißgasse innerhalb der mit dem Abtragen und Abzählen des Wurstzeuges verbrachten Zeit vom Wagen gestohlen worden sei. Hiemit hat wohl der Beklagte die Richtigkeit dieser Behauptung nicht geradezu anerkannt, er hat sie aber auch nicht bestritten. Jedenfalls ging aus dem gesamten Inhalte seines Vorbringens hervor, daß er es unterlassen hat, dem Kläger einen Abtrager beizugeben und daß er daher selbst schuld daran ist, wenn die am Wagen untergebrachten Sachen zeitweise unbeaufsichtigt geblieben sind. Das Gewerbegericht fand sich unter diesen Verhältnissen nicht bestimmt, von Amts wegen eine Beweisaufnahme durch Parteivernehmung im Sinne des § 371 Z. P. O. anzuordnen, sondern sah die Angaben des Klägers über Ort, Zeit und Art des Verlustes der Decke als zugestanden an (§ 267 Z. P. O.). Aus diesen Angaben ging die Schuldlosigkeit des Klägers in unzweifelhafter Weise hervor. Hienach war der Beklagte nicht berechtigt, zu seiner Schadloshaltung einen Teil des klägerischen Lohnes einzuziehen. Er war daher antragsgemäß zu verurteilen.

Nr. 958.

Ein Rechnungskellner, der den tarifmäßigen Ausschank von Getränken (§ 52 Gew. O.) zu einem teilweise über die Tarifsätze hinausgehenden Preise übernimmt, kann für die gewöhnlichen Abgänge (sogenannte Schwendung) keine Vergütung beanspruchen, wenn der erfahrungsgemäß aus dem glasweisen Ausschank sich ergebende Überschuß die Preisdifferenz und die Schwendung aufwiegt (§ 1156 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. August 1903, Cr. I 458/3.

Franz K. war bei dem Gasthofpächter Alexander G. gegen 100 K Monatsgehalt und freie Station als Rechnungskellner angestellt. Als solcher hatte er die Getränke zu einem bestimmten Preise zu übernehmen, den Ausschank an Gäste zum Übernahmspreise, über die Gasse noch um 2 h per Liter billiger zu besorgen und aus dem Erlöse den vollen Übernahmspreis abzuführen. Nach sechswöchentlicher Dauer wurde das Dienstverhältnis gelöst. Franz K. beanspruchte bei der Verrechnung, daß ihm von dem Übernahmspreise für die zum Ausschanke gebrachten 1385 *l* Wein 23 K 92 h und für die ausgeschenkten 49·5 *hl* Bier 75 K 72 h als Schwendung abgeschrieben werden, und klagte, da sein Anspruch unberücksichtigt blieb, beide Beträge ein.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat den Ausschank der Getränke zu einem teilweise höheren als dem tarifmäßigen Preise übernommen, weil er ebenso wie der Beklagte mit dem Überschusse, der sich beim glasweisen Ausschank durch sogenanntes Schneiden oder Bortenmachen ergibt, rechnete. Wenn der Kläger einerseits behauptet, daß dieser Überschuß nicht so groß war, um die Preisdifferenz und den als Schwendung bezeichneten Verlust hereinzubringen, andrerseits aber zugesteht, daß an Sitz- und Stehgäste weit mehr als über die Gasse ausgeschenkt wurde, so gerät er mit sich selbst in Widerspruch. Denn das Gewerbegericht erachtet es auf Grund der Fachkunde der zugezogenen Beisitzer für offenkundig und keines Beweises bedürftig, daß der Gewinn aus der Verabreichung der Getränke in Gläsern (sogenannter Überschank) nicht allein die Schwendung, sondern auch den Preisunterschied bei dem Ausschank über die Gasse aufwiegt, wenn der Gassenschank so gering und der Preisunterschied so mäßig ist wie im gegebenen Falle (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Das Klagebegehren erscheint demnach durchaus unbegründet, unbegründet sowohl deswegen, weil der Kläger die Folgen der Festsetzung bestimmter Übernahms- und Schankpreise auf sich genommen, mithin auch den mit

der gewöhnlichen Schwendung verbundenen Nachteil selbst zu tragen sich verpflichtet hat (§ 1156 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.), unbegründet aber auch deshalb, weil jeder Ersatzanspruch Schadenszufügung voraussetzt, die Annahme einer Beschädigung des Klägers aber nach dem Obengesagten geradezu ausgeschlossen ist (§ 1295 a. b. G. B.).

Der Kläger war daher mit seinem Begehren abzuweisen.

Nr. 959.

Die Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Herausgabe des Arbeitsbuches an den ausgeschiedenen Hilfsarbeiter ist eine Holschuld (§ 1420 a. b. G. B., §§ 72 und 80 c Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. April 1903, Cr. I 189/3.

Der Kläger (Spinner) ist nach ordnungsmäßiger Kündigung und Auszahlung seines Verdienstes aus der Arbeit ausgeschieden. Bei der Lohnauszahlung wurde auf die Ausfolgung des hiezu bereit gehaltenen Arbeitsbuches vergessen. Der Kläger begehrte nun, daß ihm das Arbeitsbuch zugesendet und der Verdienstentgang bis dahin vergütet werde. Der Beklagte händigte dem Kläger bei Gericht das Arbeitsbuch ein, bestritt aber das Vorhandensein der Erfordernisse eines Entschädigungsanspruches.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Ansicht des Klägers, daß der Beklagte schon deshalb in Verzug gekommen sei, weil er es unterlassen hat, ihm bei der seinem Ausscheiden vorangegangenen Lohnauszahlung das Arbeitsbuch zu übergeben, ist im Gesetze nicht begründet. Denn § 80 c, Absatz 2 Gew. O. ordnet nur an, daß der Gewerbeinhaber das von ihm in Verwahrung genommene Arbeitsbuch nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeits- oder Lehrverhältnisses dem Hilfsarbeiter bzw. dessen gesetzlichen Vertreter wieder auszuhändigen hat. Die Gewerbeordnung bestimmt also bloß die Zeit, in der die Verpflichtung zur Rückgabe des Arbeitsbuches eintritt. Nun hat dies allerdings zur Folge, daß das Arbeitsbuch in dem bezeichneten Zeitpunkte ohneweiters zurückzustellen ist, daher vom Arbeiter nicht erst besonders eingefordert („eingemahnt") zu werden braucht (§ 1417 a. b. G. B.). Allein daraus, daß es einer ausdrücklichen Einforderung des Arbeitsbuches seitens des Arbeiters nicht bedarf, ergibt sich noch nicht, daß der Gewerbeinhaber das Arbeitsbuch dem ausscheidenden Arbeiter förmlich anbieten müßte. Denn für die Einhaltung der Erfüllungszeit genügt es, daß der Schuldgegenstand im Zeitpunkte der Fälligkeit vom Schuldner übergeben und vom Gläubiger übernommen werden kann. Von dem in einzelnen Falle

maßgebenden Erfüllungsorte hängt es sodann ab, ob der Schuldgegenstand dem Forderungsberechtigten zu überbringen oder von diesem abzuholen ist (§ 1413 a. b. G. B.). Nun beruht die Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Aufbewahrung und Rückstellung des Arbeitsbuches nicht auf einem Vertrage, sondern auf einer besonderen gesetzlichen Vorschrift, die aus öffentlichen Rücksichten hervorgegangen und im allgemeinen Interesse erlassen, zwingendes Recht ist. Es liegt also eine außerkontraktliche Verbindlichkeit vor. Gemäß § 1420 a. b. G. B, hat aber der Schuldner Zahlungen, die außer dem Falle eines Vertrages zu leisten sind, am Orte seines Wohnsitzes abzuführen.

Hienach hatte der Gewerbeinhaber das Arbeitsbuch im Fabriksbureau als Verwahrungsorte nur bereit zu halten, dagegen hatte der Kläger sich dasselbe an dem bezeichneten Orte zu holen. Nicht anders wäre übrigens die Rechtslage, wenn die Rückstellungspflicht aus einem mit dem Lohnvertrage verbundenen Verwahrungsvertrage (§ 1159 a. b. G. B.) hergeleitet werden würde. Auch dann bestünde die Pflicht des Klägers, sich das Arbeitsbuch zu holen. Denn der Verwahrungsvertrag kommt als Realkontrakt erst durch die Übernahme der Sache in die Obsorge des Verwahrers zu stande (§ 957 a. b. G. B.). Gemäß §§ 905 und 961 a. b. G. B. hat aber die Rückstellung am Übernahmsorte zu geschehen.

Nach alledem war nicht der Beklagte mit der Ausfolgung, sondern der Kläger mit der Annahme des Arbeitsbuches im Verzuge. Da bei vorliegendem Annahmeverzuge die widrigen Folgen auf den Forderungsberechtigten fallen (§ 1419 a. b. G. B.), so entbehrte der Entschädigungsanspruch des Klägers jeglicher Grundlage. Der Anspruch war deshalb abzuweisen.

Nr. 960.

Wenn ein Arbeiter mit Ungeziefer behaftet ist, so ist dies kein Entlassungsgrund.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 4. Juli 1904, Cr. I 355/4.

Kläger war seit 21. Juni 1904 beim Beklagten als Schuhmachergehilfe in Arbeit und wurde von letzterem am 25. Juni 1904 kündigungslos entlassen, weil ein anderer Arbeiter behauptete, Kläger habe Läuse und erklärte, er würde neben dem Kläger nicht bleiben.

Kläger bestreitet obige Angabe des Beklagten und begehrt wegen grundloser vorzeitiger Entlassung die Entschädigung an Lohn und für den Unterhalt für die gesetzliche 14 tägige Kündigungfrist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der vom Beklagten geltend gemachte Entlassungsgrund, daß der Kläger mit Ungeziefer (Läusen) behaftet war, kann nicht als einer der im § 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Entlassungsgründe anerkannt werden.

Mangels einer Vereinbarung über die Kündigungsfrist ist daher Kläger berechtigt, die Entschädigung an Lohn und Unterhalt für die 14 tägige gesetzliche Kündigungsfrist im Sinne der §§ 77 und 84 Gew. O. zu begehren.

Nr. 961.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt noch nicht die Entlassung (§ 82 lit d. Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 11. Juli 1904, Cr. I, 364/4.

Der beim Beklagten als Bäckergehilfe beschäftigte Kläger wurde am 2. Juli d. J. ohne Kündigung entlassen, er begehrt die Entschädigung für Lohn und den Unterhalt für 14 Tage.

Beklagter wendet ein, daß er bisher jedem Arbeiter und so auch dem Kläger bei der Aufnahme erklärt habe, daß bei ihm keine Kündigung sei. Weiters habe der Kläger in der Backstube und in der Holzkammer mit jungen Mädchen Unfug getrieben, so daß sich die Kunden aufhielten und erklärten, kein Brod mehr zu nehmen, da die Arbeiter nach diesem Herumbalgen mit den Mädchen wieder mit Teig arbeiten, was unappetitlich sei. Auch hege er gegen den Kläger Verdacht, daß er aus der Holzlage Holz gestohlen habe, da unter dem Fenster Mörtel und auf dem Fenster Rinde gefunden wurde. Er habe deshalb auch bei der Gendarmerie eine Strafanzeige gegen den Kläger erstattet.

Die Zeugen Rudolf P. und Eduard R. widerlegen die Angaben des Beklagten.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Nach den Angaben beider Streitteile und den eidlichen Aussagen der Zeugen Rudolf P. und Eduard R. wurde als erwiesen angenommen, daß zwischen den Streitteilen bei der Aufnahme des Klägers kein Kündigungsausschluß vereinbart worden ist, daher nach § 77 Gew. O. 14tägige Kündigungsfrist einzutreten hatte und daß Kläger vom Beklagten am 2. Juli 1904 entlassen wurde.

Nach § 84 Gew. O. ist Kläger im Falle grundloser Entlassung berechtigt, die Entschädigung an Lohn und Unterhalt für die ganze Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Die von dem Beklagten geltend gemachten Gründe zur sofortigen Entlassung des Klägers, nämlich Unsittlichkeit und Diebstahl, können

nicht als begründet anerkannt werden, da der Beklagte selbst gegen den Kläger keinen gegründeten Verdacht eines Diebstahles glaubwürdig dartun kann, die Verübung von unsittlichen Handlungen aber weder vom ihm strikte behauptet wird, noch nach der Aussage des Zeugen P. solche vorgekommen sind.

Die beim Bezirksgerichte in Strafsachen in G. erstattete Anzeige gegen den Kläger ob Diebstahls beweist noch nicht, daß der Kläger einen solchen auch wirklich verübt hat, weshalb auch von einer Unterbrechung des Verfahrens im Sinne des § 191 Z. P. O. Umgang genommen wurde.

Nr. 962.

Lohnansprüche eines bei einer Gutsverwaltung bediensteten Hausschmiedes gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes (Art. V, lit a E. G. z. Gew. O).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 11. Oktober 1904, Cr. I, 537/4.

Die Klage auf Kündigungsentschädigung wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Nach Inhalt der Klage war der Kläger bei der beklagten Gutsverwaltung der barmherzigen Brüder in K. nur als sogenannter Hausschmied bedienstet.

Schon aus diesen Angaben des Klägers geht hervor, daß der Kläger nur die für den landwirtschaftlichen Betrieb der genannten Gutsverwaltung notwendigen Schmiedearbeiten zu verrichten hatte und daß daher von einem von der genannten Gutsverwaltung betriebenen Schmiedegewerbe nicht einmal als einem Nebengewerbe im Sinne des Artikel V, lit. a des Kundmachungspatentes zur Gew. O. die Rede sein kann, weshalb auch die Gewerbeordnung auf den vorliegenden Fall keine Anwendung findet.

Da es sich im vorliegendem Falle somit nicht um die Austragung eines gewerblichen Rechtstreites zwischen einem gewerblichen Unternehmer und Arbeiter im Sinne des § 1 Gew. Ger. G. handelt, war die eingebrachte Klage gemäß §§ 41 u. ff. J. N. und nach den §§ 1 und 23 Gew. Ger. G. wegen Unzuständigkeit von Amts wegen zurückzuweisen.

Nr. 963.

Zur Entscheidung über die Räumungsklage eines gewerblichen Unternehmers gegen die Zuhälterin eines Hilfsarbeiters nach Lösung

des Arbeitsverhältnisses des letzteren ist das Gewerbegericht nicht zuständig (§§ 1 und 4 lit. f Gew. Ger. G.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 17. Oktober 1904, Cr. I, 541/4.

Die Klage eines Glasfabrikanten gegen die Zuhälterin eines gewesenen Hilfsarbeiters auf Räumung einer dem letzteren als Teil seiner Entlohnung überlassenen Naturalwohnung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Nach Inhalt der Klage hat nicht die Beklagte Maria D., sondern deren Zuhälter Franz V. als Arbeiter der Fabrik die fragliche Wohnung als einen Teil seiner Entlohnung erhalten. Nicht die heutige Beklagte, sondern nur Franz V. stand in einem Arbeitsverhältnisse zur Klägerin.

Da es sich daher im vorliegenden Falle nicht um die Austragung einer gewerblichen Streitigkeit zwischen einem gewerblichen Unternehmer und dessen Arbeiter im Sinne der §§ 1 und 4, lit. f Gew. Ger. G. handelt, erscheint das Gewerbegericht zur Entscheidung über vorliegende Klage nicht zuständig.

Nr. 964.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für die Klage des Buchhalters eines Bergbauunternehmers (Art. V lit. b. E. G. z. Gew. O.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 3. November 1904, Cr. I, 593/4.

Die Klage des Buchhalters eines Kohlenbergbauunternehmers auf Zahlung des Gehaltes und auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Nach § 1 Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht lediglich zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern zuständig.

Der in der Klage als Gewerke bezeichnete Kohlenbergbaubesitzer ist aber nicht als ein gewerblicher Unternehmer und der als Buchhalter und Korrespondent mit Jahresgehalt angestellte Kläger nicht als ein Arbeiter im Sinne des § 5 Gew. Ger. G. anzusehen.

Nur bei den Handelsgewerben, das ist jenen, welche nicht produzieren, gelten alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen als Arbeiter.

Nach Art. V lit. b des Einführungsgesetzes zur Gew. O. findet auf eine Bergbauunternehmung die Gewerbeordnung keine Anwendung.

Die Klage war daher wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes gemäß § 23 Gew. Ger. G. und §. 41 J. N. von Amts wegen abzuweisen.

Nr. 965.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohne abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen (§§ 17 u. 22 U. V. G. v. 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1/1888).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 24. Oktober 1904, Cr. I, 542/4.

Kläger stand beim Beklagten vom 18. Oktober 1898 bis 14. Juli 1904 als Pflasterergehilfe in Arbeit. Ihm wurde durch 4 Jahre für die Unfallversicherung ein Betrag von 20 h pro Woche, also für 200 Wochen ein Betrag von 41 K 60 h abgezogen.

Nach dem Tarife der Unfallversicherungsanstalt hätte der Kläger nur einen Betrag von 14 h von 100 K Lohn, somit bei einem Jahresverdienst von 1100 K einen Betrag von 1 K 54 h jährlich, mithin für 4 Jahre im ganzen 6 K 16 h zu leisten gehabt.

Es wurde daher dem Kläger der Betrag von 35 K 44 h zuviel abgezogen, dessen Ersatz Kläger vom Beklagten begehrt.

Der beklagte Arbeitgeber wendet ein, daß er in früheren Jahren allein die Unfallversicherungskosten getragen und jetzt dafür mehr angerechnet habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 17 des Gesetzes vom 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1 de 1888, betreffend die Unfallversicherung der Arbeiter, fallen von den tarifmäßigen Versicherungsbeiträgen dem Versicherten 10%, dem Unternehmer des versicherungspflichtigen Betriebes 90% zur Last.

Nach § 22 obzitierten Gesetzes sind die Betriebsunternehmer verpflichtet, auch die den Versicherten zur Last fallende Quote des Versicherungsbeitrages an die Versicherungsanstalt zu entrichten. Sie sind jedoch berechtigt, den von ihnen beschäftigten Personen den Betrag, welchen diese letzteren nach Maßgabe des § 17 zu dem Versicherungsbeitrage zu leisten haben, bei der Lohn- oder Gehaltszahlung auf den verdienten Lohn oder Gehalt anzurechnen und von demselben zurückzubehalten.

Macht der Betriebsunternehmer von dem ihm zustehenden Rechte der Anrechnung und Zurückbehaltung bei einer Lohn- oder Gehaltszahlung keinen Gebrauch, so kann er bei späteren Lohn- oder Gehaltszahlungen dieses Recht bezüglich der seinerzeit nicht zurückbehaltenen Quote nur insofern ausüben, als seit der betreffenden Lohn- oder Gehaltszahlung nicht mehr als 1 Monat verstrichen ist.

Nach Ablauf dieser Zeitraumes ist auch eine anderweitige Geltendmachung dieses Forderungsrechtes ausgeschlossen.

Nach diesen strikten Gesetzesbestimmungen war der Beklagte nicht berechtigt, dem Kläger von seinem Lohne eine höhere Quote als die gesetzlich zulässige in Abzug zu bringen, selbst wenn er von diesem Abzugsrechte früher keinen Gebrauch gemacht hätte.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile war aber als erwiesen anzunehmen, daß der Kläger beim Beklagten seit dem Jahre 1898 als Pflasterergehilfe und Vorarbeiter bedienstet war und daß Beklagter dem Kläger mindestens in den letzten 4 Jahren der Arbeitszeit, die ununterbrochen auch im Winter fortdauerte, allwöchentlich statt des gesetzlich zulässigen Beitrages von 14 h einen solchen von 20 h vom Lohne des Klägers widerrechtlich, also wöchentlich um 6 h mehr von je 100 K des Jahreslohnes des Klägers mit durchschnittlich 1.100 K in Abzug gebracht hat.

Kläger erscheint daher gemäß § 1294 und 1295, 1431 und 1432 a. b. G. B. berechtigt, den Ersatz der ihm widerrechtlich von seinem Lohne durch den Beklagten abgezogenen Versicherungsbeiträge für 4 Jahre mit jährlich 8 K 36 h, zusammen mit 35 K 44 h zu verlangen, u. zw. für alle 52 Arbeitswochen des Jahres und nicht bloß den vom Beklagten liquidierten Betrag von 9 K 60 h. da Beklagter selbst zugibt, daß er dem Kläger allwöchentlich, also auch in den Wintermonaten den Betrag von 20 h vom Lohne des Klägers in Abzug gebracht hat.

Es war daher dem Klagebegehren des Klägers stattzugeben.

Nr. 966.

Das in den Brauereien eingeführte sogenannte Bierrelutum bildet einen Bestandteil des Lohnes des Hilfsarbeiters.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 22. Oktober 1904, Cr. I, 545/4.

Der in der Brauerei N. N. zuerst als Zimmermann und dann als Depositeur bedienstet gewesene J. H. klagte diese Brauereifirma auf Lohnentschädigung im Betrage von 22 K für unberechtigterweise entzogene 110 Liter Bier.

Dem Kläger wurde bei der Aufnahme ein Bierbezug von täglich 5 Litern zugesichert, die er selbst holen mußte, als er noch in der Brauerei selbst beschäftigt war. Zur Zeit aber, als der Kläger dem Bierdepot der beklagten Firma in der L . . . straße zugeteilt war, wurde ihm das Bier dorthin zugestellt.

In der Zeit vom 9. bis 30. September d. J., das ist bis zum Tage der Entlassung des Klägers, blieb der Bierbezug eingestellt, weshalb der Kläger das übliche Bierrelutum für 110 Liter verlangte.

Der Vertreter der beklagten Firma wendete ein, daß in seiner Brauerei grundsätzlich kein Bierrelutum gezahlt werde. Der Kläger

habe keinen Anspruch mehr auf den Bierbezug erhoben, denn sonst hätte derselbe das Bier holen müssen. Die Brauerei sei nicht verpflichtet gewesen, dem Kläger das Bier zuzustellen.

Der Kläger verwies darauf, daß er sowohl mündlich als brieflich seinen Anspruch auf den Bierbezug geltend gemacht habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile war als erwiesen anzunehmen, daß dem Kläger während seiner Bedienstung bei der beklagten Firma außer seinem Monatslohne per 70 K auch der Bezug von täglich 5 Liter Bier im Werte von je 20 h zugesichert war und daß ihm dieses Bier von der beklagten Firma, so lange Kläger in deren Bierdepotfiliale in der L . . . straße bedienstet war, aber nur bis 9. September d. J. dahin zugestellt wurde, Kläger daher nicht wie die übrigen in der Brauerei beschäftigten Arbeiter der Beklagten das Bier dortselbst holen mußte.

Unbestritten ist ferner, daß dem Kläger trotz seines mündlichen und brieflichen Ersuchens das ihm seit 9. September d. J. bis zu seinem Dienstaustritte (30. September d. J.) gebührende Bier mit täglich 5 Liter nicht mehr ausgefolgt oder zugesendet wurde.

Dieses Bier bildete also einen Teil der Entlohnung des Klägers, auf den er bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses einen rechtlichen Anspruch hatte.

Mit Rücksicht darauf, daß dem Kläger das fragliche Bier bis 9. September d. J. von Seite der beklagten Firma immer zugeschickt wurde, konnte er beim Mangel einer anderen Vereinbarung auch für die Zeit vom 9. bis 30. September d. J. die Zusendung dieses Bieres an seine Dienststelle verlangen und es konnte dem Kläger nicht zugemutet werden, nunmehr, insbesondere nach Auflösung des Dienstverhältnisses sich das Bier selbst in der von seiner Wohnung entfernt gelegenen Brauerei zu holen.

Nachdem sohin die beklagte Firma ihrer Vertragspflicht rücksichtlich dieses Bieres gegenüber dem Kläger nicht nachgekommen ist, erscheint sie gemäß §§ 1294, 1295 und 1298 a. b. G. B. dem Kläger gegenüber entschädigungspflichtig; er ist daher berechtigt, von der Beklagten den von dieser als angemessen anerkannten Wert des ihm vertragswidrig nicht geleisteten Bieres mit 20 h per Liter, somit für 110 Liter mit 22 K zu verlangen.

Es war daher dem diesfälligen Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 967

Der Arbeitgeber kann von der vereinbarten Kündigungsfrist auch vor Vollendung der angefangenen Akkordarbeit Gebrauch machen.

Die Vereinbarung des Akkordlohnes enthält noch nicht die Vereinbarung eines Werkvertrages.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 5. November 1904, Cr. I, 584/4.

Kläger hatte im Juli d. J. von der beklagten Firma die Herstellung von 28 Stück Motorbestandteilen zum Preise von 4 K per Stück im Akkord übernommen. Auf Weisung der Firma hat Kläger diese Akkordarbeit durch 10 Wochen unterbrochen und in dieser Zeit andere dringende Arbeiten verrichten müssen. Am 24. Oktober d. J. nahm der Kläger die Akkordarbeit wieder auf, aber schon am nächsten Tage wurde ihm die Arbeit auf drei Tage gekündigt.

Da sich die Firma weigerte, die angefangene Akkordarbeit fertig stellen zu lassen und der Kläger noch einen Akkordlohnrest von 28 K zu erhalten hat, verlangt er wegen vorzeitiger Entlassung die Zahlung dieses Betrages von der beklagten Firma.

Der Vertreter der Firma wendet ein, daß dem Kläger ordnungsmäßig gekündigt und daß er abgelohnt wurde.

Den besten Verdienstbetrag dieser Akkordarbeit habe Kläger bereits erhalten, da er bei derselben nahezu 10 K per Tag verdiente, während sein Stundenlohn bei $9^1/_2$stündiger Arbeitszeit täglich nur 4 K 76 h betrug. Das Recht der Kündigung mit der vereinbarten 3tägigen Frist müsse unter allen Umständen der Firma gewahrt bleiben.

Der Kläger machte geltend, daß er seinen Vorteil erst später bei der Arbeit gefunden habe und daß er dadurch, daß ihm gekündigt wurde und infolge dessen die Akkordarbeit nicht vollenden konnte, einen Schaden erleide.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 77 Gew. O. sind Hilfsarbeiter, welche nach dem Stücke entlohnt werden oder im Akkord arbeiten, erst dann auszutreten berechtigt, wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsmäßig beendet haben. Aus dieser Bestimmung kann aber nicht der Schluß gezogen werden, daß umgekehrt auch der Akkordarbeiter vor Vollendung der Akkordarbeit von dem Arbeitgeber nicht entlassen werden könne, weil es sich um eine Ausnahme handelt, die strenge interpretiert werden muß. Die Beklagte war daher berechtigt, von der mit dem Kläger vereinbarten 3tägigen Kündigung Gebrauch zu machen und den Kläger auch vor Vollendung der von ihm übernommenen Akkordarbeit zu entlassen, hätte also den für den Kläger daraus entspringenden Nachteil nicht zu verantworten (§ 77 Gew. O. und § 1305 a. b. G. B.)

Aber auch nach § 1155 und 1160 a. b. G. B. wäre der klägerische Anspruch nicht berechtigt, da es sich im vorliegenden Falle nicht um einen eigentlichen Werksvertrag handelt. Gegen-

stand des Arbeitsvertrages zwischen beiden Streitteilen war nicht der Arbeitserfolg, sondern die Arbeit als solche. Der Kläger als Arbeitnehmer hat der beklagten Firma als Arbeitgeber seine Arbeitskraft mit dem zur Verfügung gestellt, daß er sich verpflichtete, innerhalb dieser Zeit jene Arbeitsleistungen der vereinbarten Gattung zu verrichten, welche ihm der Arbeitgeber zuweisen wird. Nicht aber hat sich der Kläger als Arbeitnehmer verpflichtet, nur einen bestimmten, von vornherein vereinbarten Arbeitserfolg (ein Werk) herzustellen und dem Arbeitgeber für die Leistung dieses Erfolges einzustehen. Hiefür spricht auch der vom Kläger zugegebene Umstand, daß er während seiner Beschäftigung bei der beklagten Firma auch andere Arbeiten gegen Stundenlohn verrichtet hat.

Wenn auch für die fragliche Akkordarbeit die Entlohnung nicht nach Zeit (Stundenlohn), sondern nach Leistungseinheiten (nach Stück) bemessen wurde, so kann aus diesem Umstande allein auf das Bestehen eines Werkvertrages nicht geschlossen werden. Es wurde im vorliegenden Falle nur die Entlohnung im Akkordwege nach Leistungseinheiten (per Stück) bestimmt, der Vertrag selbst ist hiedurch zu keinem Werkvertrage geworden, sondern ein Dienstvertrag geblieben.

Die Bestimmungen der § 1155 und 1160 a. b. G. B. haben demnach auf den vorliegenden Vertrag keine Anwendung und zwar um so weniger, als nach den Angaben beider Teile als erwiesen angenommen wurde, daß der Kläger für seine bei dieser Akkordarbeit tatsächlich geleisteten Arbeiten durch die bereits erhaltenen Lohnvorschüsse vollkommen angemessen entlohnt wurde und die beklagte Firma außerdem für die Vollendung dieser Akkordarbeiten dem betreffenden Arbeiter den restlichen Akkordlohn per 28 K zahlen muß.

Das Klagebegehren erscheint daher unbegründet und war deshalb abzuweisen.

Nr. 968.

Die Bestimmungen der Gew. Ord. über die Kündigungsfrist finden auf einen nur zum Mörteltragen verwendeten und nach der Arbeitsstunde entlohnten Arbeiter keine Anwendung, da er als Taglöhner anzusehen ist. (Art. V lit. d. E. G. z. Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 28. November 1904, Cr. I, 621/4.

Kläger war mit Unterbrechungen vom 10. November 1904 beim Beklagten (Maurermeister) als Mörtelträger gegen Stundenlohn in Arbeit und wurde am 23. November 1904 vormittag ohne Kündigung entlassen, ihm aber der Lohn bis zur Entlassungsstunde ausbezahlt.

Kläger begehrt vom Beklagten, der ihn vor Ablauf der Woche ohne gesetzlichen Grund nicht entlassen durfte, die Lohnentschädigung für $3^1/_2$ Tage.

Der Beklagte wendet ein, daß Kläger nur als Mörtelträger verwendet wurde und daher als Taglöhner und nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen sei. Er habe daher auf eine Kündigungsfrist keinen Anspruch, weshalb mit dem Kläger bezüglich des im Betriebe des Beklagten für Hilfsarbeiter üblichen Kündigungsausschlusses keine Vereinbarung getroffen wurde. Übrigens habe Kläger selbst das Arbeitsverhältnis gelöst.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile war als erwiesen anzunehmen, daß Kläger beim Beklagten nur kurze Zeit und nur zum Mörteltragen verwendet wurde. Diese vom Kläger verrichtete Arbeit ist jedoch nur als Lohnarbeit der gemeinsten Art (Art. V, lit. d, Kundmachungspatent zur Gew. O.) anzusehen. Kläger ist daher nicht unter den Hilfsarbeitern im Sinne des § 73, lit. d, Gew. O. begriffen.

Dem Kläger steht daher schon aus diesem Grunde ein Anspruch auf Kündigung nicht zu, da auf solche Arbeiter die Gewerbeordnung keine Anwendung hat.

Nr. 969.

Wenn der ohne eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist aufgenommene Hilfsarbeiter die später einmal gelegentlich in Gegenwart mehrerer Arbeiter gemachte Äußerung des Arbeitgebers, daß bei ihm keine Kündigung sei, unerwidert läßt, so kann daraus noch nicht auf eine Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigungsfrist geschlossen werden (§§ 77, 82 und 84 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 5. Jänner 1905, G. Z. Cr. I, 1/5.

Kläger ist am 24. Oktober 1994 beim Beklagten als Schuhmachergehilfe gegen Stücklohn in Arbeit getreten. Über die Kündigungsfrist wurde damals nichts vereinbart.

Am 2. Jänner 1905 wurde Kläger vom Beklagten angeblich wegen Mangels an Arbeit ohne Kündigung entlassen.

Wegen vorzeitiger Entlassung begehrt Kläger vom Beklagten die Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Der Beklagte wendet ein, daß Kläger als Stückarbeiter überhaupt keinen Anspruch auf Kündigungsfrist habe und daß er (Beklagter) in seiner Werkstätte in Gegenwart aller Arbeiter, darunter auch des Klägers, nachträglich gesagt habe, in seinem Geschäfte gebe es gegen-

seitig keine Kündigung. Kläger habe nichts erwidert, sei also damit einverstanden gewesen.

Dem Klagebegehren wurde teilweise stattgegeben.

Gründe: Die Bestimmung des § 77 Gew. O. findet auch auf Arbeiter, welche nach Stück entlohnt werden, Anwendung.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile in Verbindung mit den eidlichen Aussagen der Zeugen war jedoch als erwiesen anzunehmen, daß der gegen Stücklohn aufgenommene Kläger vom Beklagten am 2. Jänner d. J. ohne gesetzlichen Grund und ohne Kündigung, also vorzeitig entlassen wurde und daß zwischen ihm und dem Beklagten weder bei der Aufnahme noch später Kündigungsausschluß vereinbart worden ist.

Denn die von den Zeugen Franz H. und Josef U. allerdings bestätigte Tatsache, daß Beklagter in Gegenwart aller seiner Arbeiter und auch des Klägers in seiner Werkstätte erklärt habe, daß bei ihm gegenseitig keine Kündigung sei, beweist noch nicht eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung beider Streitteile über den Ausschluß der Kündigungsfrist, u. zw. um so weniger als die Behauptung des Klägers, daß er diese Äußerung des Beklagten nicht gehört habe, wegen des in einer Schuhmacherwerkstätte durch Klopfen herrschenden Lärmes ganz glaubwürdig ist.

Aber auch wenn Kläger diese Äußerung des Beklagten gehört und darauf nichts erwidert hat, kann darin noch immer nicht ein stillschweigender Verzicht des Klägers auf die gesetzliche Kündigungsfrist und eine stillschweigende Vereinbarung des Kündigungsausschlusses im Sinne des § 863 a. b. G. B. erblickt werden, da diese Äußerung des Beklagten nicht an den Kläger allein gerichtet war.

Kläger war daher mangels einer Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigungsfrist berechtigt, wegen vorzeitiger grundloser Entlassung die Lohnentschädigung für die 14tägige gesetzliche Kündigungsfrist im Sinne des § 84 Gew. O. zu begehren.

Nr. 970.

Die bei einer früheren Arbeitsleistung vereinbarte Kündigungsfrist ist beim Wiedereintritte nicht ohne weitere Vereinbarung maßgebend (§§ 77, 84 und 88 a Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 21. Jänner 1905, G. Z. Cr. I, 27/5.

Der Schlossergehilfe A. K. belangte den Schlossermeister L. B. auf Zahlung des Lohnes für die restliche Kündigungsfrist, das ist für 9 Arbeitstage, weil mit ihm bezüglich der Kündigungsfrist keine Ver-

einbarung getroffen worden war und er nach dreitägiger Kündigung grundlos entlassen wurde.

Der Beklagte wendet ein, daß in seinem Betriebe eine behördlich genehmigte Arbeitsordnung bestehe, in welcher eine 3tägige Kündigung normiert sei. Kläger habe von dieser Arbeitsordnung Kenntnis gehabt, da er schon früher einmal bei ihm in Arbeit war und damals selbst das Arbeitsverhältnis durch 3tägige Kündigung gelöst habe. Deshalb habe er dem Kläger bei seinem Wiedereintritte nicht neuerlich die Arbeitsordnung zur Unterschrift vorgelegt oder mündlich darüber etwas mitgeteilt.

Kläger bestreitet den Inhalt der Arbeitsordnung zu kennen, da er der deutschen Sprache wenig mächtig sei. Bei seiner Wiederaufnahme sei ihm weder von einer 3tägigen Kündigung etwas gesagt, noch die Arbeitsordnung vorgelegt oder vorgelesen worden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem Zugeständnisse des Beklagten wurde mit dem Kläger bei seinem Wiedereintritte in die Arbeit (25. April 1904) bezüglich der Kündigung nichts vereinbart und dem Kläger auch die im Betriebe des Beklagten eingeführte Arbeitsordnung, in welcher 3tägige Kündigung normiert ist, nicht kundgemacht oder mitgeteilt. Es ist daher auch diese Arbeitsordnung kein Bestandteil des zwischen Kläger und Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrages geworden (§ 88 a. Gew. O.).

Der Umstand, daß Kläger schon früher im Betriebe des Beklagten beschäftigt war und daher von dem Inhalte der Arbeitsordnung Kenntnis erlangt haben kann, ist, abgesehen davon, daß Kläger dies bestreitet, belanglos.

Kläger ist daher, da ihm unbestritten am 11. Jänner 1905 das Arbeitsverhältnis durch den Werkführer des Beklagten nur auf 3 Tage gekündet wurde und Kläger diese Kündigung nicht annahm und da er am 14. Jänner 1905, also vorzeitig entlassen wurde, berechtigt, die Lohnentschädigung für die restliche Kündigungszeit zu begehren.

Nr. 971.

Die vereinbarten wöchentlichen à conto Zahlungen der Akkordlöhne sind nur nach Maßgabe der geleisteten Arbeiten zu zahlen (§§ 77, 82 lit. f, 82 a, lit. d und 84 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 31. Jänner 1905, G. Z. Cr. I, 54/5.

Kläger war beim Beklagten seit 21. März 1903 als Schlossergehilfe gegen Akkordlohn in Arbeit und wurde am 14. November 1904 mit

einem anderen Arbeiter zu dem Neubaue einer auswärtigen Kaserne auf Arbeit gesendet. Vereinbart wurde nur eine à conto-Zahlung von wöchentlich 36 K pro Mann.

Durch 9 Wochen sandte der Beklagte die vereinbarte à conto-Zahlung und für die 10. Woche teilte Beklagter dem Kläger mit, daß er weiterhin nur mehr 30 K wöchentlich senden werde, wenn Kläger nicht eine Arbeitsliste einsende, aus welcher zu ersehen sei, daß die geleistete Arbeit auch einer à conto-Zahlung von 36 K pro Woche und Mann entspreche.

Kläger konnte angeblich diese Arbeitsliste nicht einsenden, weil er und sein Mitarbeiter wiederholt auf das vom Beklagten zu sendende Materiale warten mußten und deshalb auch nicht die gewünschte Arbeit leisten konnte.

Da Beklagter trotz Drohung des Klägers, daß er und sein Mitarbeiter die Arbeit sofort einstellen werden, wenn er die vereinbarte à conto-Zahlung von wöchentlich 36 K pro Mann nicht leisten werde, dies verweigerte und sich mit der Einstellung der Arbeit brieflich einverstanden erklärte, hat Kläger die Arbeit verlassen.

Er begehrt nun vom Beklagten, da er nur durch dessen Verschulden die Arbeit vorzeitig einstellen mußte, den restlichen Lohn für die 10. Arbeitswoche und die Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist, bezw. für 12 Arbeitstage.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage. Er habe mit dem Kläger die wöchentliche à conto Zahlung per 36 K unter der ausdrücklichen Bedingung vereinbart, daß der wöchentliche Ausweis über die geleisteten Arbeiten eingesendet werden müsse.

Trotz wiederholter Aufforderungen habe Kläger diese Ausweise nie eingesendet, obwohl er hiezu auch dann verpflichtet war, wenn manchmal das nötige Arbeitsmateriale nicht rechtzeitig eingelangt sein sollte, weil genügend andere Arbeit vorhanden war.

Die geleisteten a conto-Zahlungen hätten übrigens viel mehr betragen, als der wirkliche Arbeitsverdienst des Klägers und seines Mitarbeiters ausmachte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der schon nach den Geschäftsverhältnissen vollkommen glaubwürdigen, durch das teilweise Zugeständnis des Klägers und durch die von diesem vorgelegten und als echt anerkannten Briefe des Beklagten wesentlich unterstützten Angaben des Beklagten hat das fachmännisch besetzte Gericht als erwiesen angenommen, daß dem

Kläger und seinem Mitarbeiter für die beim Neubaue der A-Kaserne in S. übernommenen Schlosserakkordarbeiten eine wöchentliche a conto-Zahlung von je 36 K nur unter der ausdrücklichen Bedingung zugesichert wurde, daß dem Beklagten vom Kläger allwöchentlich ein Arbeitsausweis über die tatsächlich geleisteten Arbeiten eingesendet werde. Denn nur dadurch konnte sich Beklagter die Überzeugung verschaffen, daß die vom Kläger und seinem Mitarbeiter geleisteten Arbeiten auch den geleisteten a conto Zahlungen entsprechen.

Der Beklagte war daher auch bei Nichteinhaltung dieser Bedingungen durch den Kläger nicht verpflichtet, ohne weiters die ursprünglich vereinbarten a conto-Zahlungen, die er durch 9 Wochen schon unbestritten geleistet hat, auch in Zukunft unweigerlich an den Kläger und dessen Mitarbeiter zu bezahlen.

Diese Verpflichtung des Beklagten war aber um so weniger begründet, als nach den Angaben des Beklagten und dem teilweisen Zugeständnisse des Klägers als erwiesen anzunehmen ist, daß die bisher vom Beklagten dem Kläger und seinem Mitarbeiter geleisteten a conto-Zahlungen den Lohn für die von diesen tatsächlich geleisteten Akkordarbeiten bei weitem übersteigen, auch wenn die Angaben des Klägers, daß er und sein Mitarbeiter durch das verspätete Einlangen des Materiales zeitweise an der anstandslosen Durchführung der Akkordarbeiten verhindert wurden, richtig wäre.

Es erscheint daher der Klageanspruch rücksichtlich des Teilbetrages per 6 K vollkommen unbegründet. Was nun die Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist anlangt, so war in dem unbestritten vom Kläger dem Beklagten eingesandten Briefe vom 16. Jänner 1905 die unzweifelhafte Absicht des Klägers ausgesprochen, das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten sofort selbst zu lösen und die Arbeit zu verlassen, wenn der Beklagte nicht die begehrte volle a conto-Zahlung per 36 K wöchentlich ohne weiters fortsetze.

Da aber Beklagter nach dem Vorgesagten hiezu nicht verpflichtet war und daher mit vollem Grunde in seinem Briefe vom 18. Jänner 1905 sich mit dem vom Kläger und seinem Mitarbeiter ausdrücklich erklärten Arbeitsaustritte einverstanden erklärt hat, so kann wohl von einem unbefugten Verlassen der Arbeit von Seite des Klägers im Sinne des § 82, lit. f. Gew. O., nicht aber von einem ungebührlichen Vorenthalten der bedungenen Bezüge oder von einer Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen durch den Beklagten im Sinne des § 82 a, lit. d Gew. O. die Rede sein, welche den Kläger im Sinne des § 84 Gew. O. berechtigt hätte, vom Beklagten die Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu begehren.

Nr. 972.

Ob wegen Entganges des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. Stillschweigender Verzicht auf eine solche Entschädigung. (§ 863 a. b. G. B.)

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 14. Februar 1905, Cr. I, 81/5, bestätigt mit Urteil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Graz vom 16. März 1905, Cg. I, 147/5.

Kläger war seit 25. Oktober 1904 beim Beklagten als Bäckergehilfe (Helfer) gegen einen Wochenlohn von 22 K, Frühstück und Quartier in Arbeit. Das Arbeitsverhältnis wurde am 12. Februar 1905 nach 24stündiger Kündigung durch den Beklagten aufgelöst.

Kläger behauptet, daß bezüglich der Kündigung eine Vereinbarung nicht getroffen worden war und daß ihm der gebührende Ersatzruhetag trotz mehrmaligen Verlangens nicht gewährt wurde.

Die auf Zahlung der Entschädigung an Lohn, Frühstück und Quartier für die restliche Kündigungsfrist von 13 Tagen mit 48 K 66 h und für die entgangene Sonntagsruhe, bzw. für den Ersatzruhetag für 16 Wochen à 4 K mit 64 K gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Streitteile war als erwiesen anzunehmen, daß Kläger seit 25. Oktober 1904 beim Beklagten als Bäckergehilfe gegen einen vereinbarten Wochenlohn von 22 K und Beistellung des Frühstücks in Arbeit war und am 12. Februar 1905 nach 24stündiger Kündigung entlassen wurde.

Auf Grund der bestimmten und durch die eidlichen Aussagen der Zeugen L. V., J. H. und Ia. W. wesentlich unterstützten Angaben des Beklagten war als erwiesen anzunehmen, daß zwischen Kläger und Beklagten schon bei der Aufnahme ausdrücklich eine 24stündige Kündigung vereinbart worden war.

Kläger erscheint daher nicht berechtigt, eine Entschädigung für die restliche Kündigungsfrist von 13 Tagen zu beanspruchen und war daher das diesfällige Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Was nun den weiteren Klagsanspruch, eine Entschädigung für die entgangene Sonntagsruhe, bzw. Ersatzruhetag anlangt, so war zwar auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Streitteile als erwiesen anzunehmen, daß dem Kläger während seiner Arbeitsleistung beim Beklagten weder die gesetzlich vorgeschriebene Sonntagsruhe noch ein Ersatzruhetag gewährt wurde, daß jedoch der Kläger vor seiner Entlassung eine diesfällige Entschädigung nicht verlangt, sondern sich mit dem ausbezahlten Wochenlohn zufrieden gestellt hat. Der Anspruch des Hilfsarbeiters auf Bezahlung des angemessenen

Lohnes für von demselben an einem ihm zustehenden Ersatzruhetage geleistete Arbeit erscheint aber nicht begründet, wenn der Hilfsarbeiter durch längere Zeit sich mit dem ausbezahlten Lohne zufrieden gegeben, keinen weiteren Lohnanspruch gestellt und dadurch zu erkennen gegeben hat, daß er für seine geleistete Arbeit durch den Wochenlohn vollends entlohnt worden ist. (§ 863 a. b. G. B.) Andrerseits ist jeder Vertrag über Arbeitsleistungen während der Sonntagsruhe nach § 878 a. b. G. B. ungültig und könnte der Arbeitnehmer aus dem Titel des Vertrages, wenn für solche gesetzwidrige Leistungen ein Lohn vereinbart worden wäre, einen Lohnanspruch nicht stellen, weil er dadurch keinen vermögensrechtlichen Nachteil erlitten hat, sondern nur um seinen Ersatzruhetag gekommen ist. Es erscheint daher auch der Klagsanspruch für die entgangene Sonntagsruhe, bzw. für den Ersatzruhetag rechtlich unbegründet und war deshalb auch der diesfällige Anspruch als unbegründet abzuweisen.

Der Berufung des Klägers wurde mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Graz als Berufungsgericht in gewerblichen Streitigkeiten vom 16. März 1905, Cg. I, 147/5 keine Folge gegeben.

Gründe: Durch die Aussagen der Zeugen A. K. und J. S., welche vom Kläger geführt, in 2. Instanz neu vernommen wurden, erscheint die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Zeugen L. V. und J. H. nachdrücklich unterstützt.

Aus denselben ergibt sich notwendig der Schluß, daß die am 11. Jänner 1905 zwischen den zwei Streitteilen in Angelegenheit der 24stündigen Kündigungsfrist stattgefundenen Auseinandersetzungen außer Zweifel stellten, daß der Kläger vertragsmäßig zu 24stündiger Kündigungszeit verpflichtet war, denn es würde sonst an jedem Erklärungsgrunde fehlen, warum Beklagter in dem Zeitpunkte, wo er allen seinen Hilfsarbeitern, welche auf die 24stündige Kündigungszeit nicht paktieren wollten, kündete, nicht auch dem Kläger 14tägig gekündet hätte, wie er dies den Arbeitern K. und S. gegenüber getan hat, mit welchen noch keine von der gesetzlichen verschiedene Kündigungsfrist vereinbart worden war und welche auf den Vorschlag des Beklagten, mit ihm eine 24stündige Kündigungsfrist zu vereinbaren, nicht eingehen zu wollen erklärt hatten, sondern gerade dem einzigen Kläger gegenüber die Kündigungsfrage unerledigt belassen hätte.

Eine weitere Unterstützung puncto Glaubwürdigkeit erhielten die Aussagen der Zeugen V. und H. durch das Anerkenntnis des Klägers, bei Verlassen des Dienstes angeblich „per Hetz“ geäußert zu haben, daß er die 24stündige Kündigungsfrist gelten ließe, wenn er wenigstens ein halbes Jahr im Dienste des Beklagten gestanden wäre.

Zu einem Scherze, dem diese Äußerung nach seiner Darstellung zu Grunde gelegen haben soll, bestand nach den Umständen absolut kein Anlaß und es kann derselben wohl nur der eine Sinn beigelegt werden, daß der Kläger damit zum Ausdrucke bringen wollte, daß er aus dem Grunde über die kurzfristige Kündigung ungehalten war, weil sie nach verhältnismäßig kurzer Dienstzeit beim Beklagten erfolgte.

Aus diesen Erwägungen erschienen dem Gerichtshofe die Aussagen der Zeugen V. und H., welche an sich ob des Abhängigkeitsverhältnisses der Zeugen zum Beklagten und ob ihres nicht unbemakelten Vorlebens mit Vorsicht zu beurteilen waren, glaubwürdig und hielt er durch dieselben den Beweis dafür erbracht, daß zwischen den Streitteilen bei Abschluß des Lohnvertrages eine 24stündige Kündigungsfrist vereinbart wurde und daß daher der diesbezügliche, auf die Bestimmung des § 77 Gew. O. gestützte Anspruch des Klägers gesetzlich nicht begründet ist.

Anlangend den Entschädigungsanspruch für den Entgang der Sonntagsruhe, resp. des Ersatzruhetages, war der Gerichtshof der Ansicht, daß der Kläger mit Bedacht auf die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 und der Ministerialverordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58 allerdings berechtigt gewesen wäre, vom Beklagten eine Entlohnung für die vom Kläger in den Ruhestunden der ihm gesetzlich gewährleisteten Ersatzruhetage im Interesse des Beklagten verrichteten Arbeiten zu verlangen, daß er diese Berechtigung jedoch dadurch verwirkt hat, daß er in den Dienst des Beklagten getreten ist, ungeachtet ihm derselbe bei Abschluß des Lohnvertrages, wie dies durch die Aussage des Zeugen Leopold V. als erwiesen anzusehen ist, ausdrücklich gesagt hat, daß in seinem Dienste keine Sonntagsruhe und keine Ersatzruhetage eingeführt seien und daß hiefür der eventuell Sonntags gemachte zweite Laibschuß abgesondert entlohnt werde und daß er anerkanntermaßen diese Sonderentlohnung angenommen und während der ganzen Dauer des Dienstverhältnisses an den Beklagten weder mit dem Anspruche auf Zuhaltung des Ersatzruhetages noch auf Entlohnung für die vom Kläger in den entfallenen Ersatzruhetagen, resp. Ruhestunden geleisteten Arbeiten herangetreten ist, aus welchen Umständen gemäß § 863 a. b. G. B. die stillschweigende Zustimmung des Klägers zu den diesbezüglichen vom Beklagten beim Abschlusse des Lohnvertrages zum Ausdrucke gebrachten Konditionen gefolgert werden muß.

Für diese rechtliche Konsequenz war es ohne Belang, wenn der Kläger angeblich vorerwähnte Unterlassungen nur aus dem Grunde sich zu Schulden kommen ließ, weil er den Dienstverlust befürchtete, da einerseits in erster Linie maßgebend die Erklärungen bei Vertragsabschluß waren und andrerseits aus inneren Beweggründen für

Handlungen oder Unterlassungen Dritter nicht Verpflichtungen erwachsen können, sondern deren Folgen ausschließlich denjenigen treffen, der sich davon bestimmen ließ.

Diesen Ausführungen nach war auch der eben erörterte Ersatzanspruch nicht begründet und mußte das erstrichterliche Urteil auch in diesem Teile des Klagebegehrens bestätigt werden.

Nr. 973.

Eine Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach der mit Grund ausgesprochenen Entlassung berechtigt den Arbeiter nicht zur Forderung einer Entschädigung für die Kündigungsfrist (§§ 77, 82, lit. f, 82 a, lit. b, und 84 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 6. März 1905, Cr. I, 122/5.

Die auf Zahlung der Entschädigung an Lohn und für den Unterhalt für die gesetzliche Kündigungsfrist mit 36 K 86 h gerichtete Klage eines Postkutschers wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Angabe beider Teile in Verbindung mit der eidlichen Aussage der Zeugen J. P. und W. U. war als erwiesen anzunehmen, daß Kläger seit 14. Oktober 1904 beim Beklagten als Postkutscher gegen einen vereinbarten Monatslohn von 19 K und freie Station bedienstet war, daß jedoch bezüglich der Kündigungsfrist oder des Ausschlusses derselben eine bestimmte Vereinbarung nicht getroffen worden war, wenn auch im Betriebe des Beklagten Kündigungsausschluß üblich und eingeführt ist.

Kläger wäre daher im Falle grundloser Entlassung ohne Kündigung im Sinne der §§ 77 und 84 Gew. O. berechtigt, vom Beklagten die Zahlung des Lohnes und der Entschädigung für den Unterhalt für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist zu begehren.

Nun ist aber auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen Wilhelm U. und der dadurch unterstützten Angaben des Beklagten als erwiesen anzunehmen, daß der Kläger am 1. März 1905 dem Beklagten und dessen Schaffer U. gegenüber eine ihm aufgetragene Arbeit (Fahrten in einem anderen Bezirke als bisher) ohne Grund verweigert hat.

Diese Arbeitsverweigerung des Klägers ist aber gemäß Verordnung des Ministeriums des Innern vom 25. Februar 1886, Z. 1661, als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. aufzufassen, welche den Arbeitgeber berechtigt, seinen Arbeiter sofort ohne Kündigung zu entlassen, ohne es auf eine Wiederholung der Weigerung ankommen zu lassen.

Die wegen dieser Arbeitsverweigerung erfolgte sofortige Entlassung des Klägers durch den Beklagten erscheint daher keine grund-

lose und war deshalb der auf den Titel der grundlosen sofortigen Entlassung ohne Kündigung gestützte Klagsanspruch um so mehr als unbegründet abzuweisen, als Kläger nach der Aussage des Zeugen W. U. am nächsten Morgen selbst das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst hat.

Die vom Kläger schließlich behauptete grobe Beschimpfung durch den Beklagten nach der Entlassung ist bedeutungslos, weil Kläger damals schon vom Beklagten wegen Arbeitsverweigerung entlassen war und sein Klagsanspruch sich auch nicht darauf stützt, daß er wegen dieser groben Beschimpfung selbst die Arbeit ohne Kündigung verlassen hat (§ 82a, lit. b, Gew. O.).

974.

Eine Beleidigung des Arbeiters nach einseitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter begründet nicht den Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist (§ 82a, lit. b, Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 4. Juli 1904, Cr. II, 138/4.

Kläger war in der Fabrik der Beklagten bei der Seilmaschine gegen einen Taglohn von 3 K beschäftigt. Am Montag den 27. Juni l. J. kam Kläger, weil er Besuch hatte, nicht in die Arbeit und entschuldigte sich auch nicht. Deshalb kam es am 28. Juni l. J. zu einem Wortwechsel, weil auch Kläger einen vor längerer Zeit erlittenen Unfall zur Sprache brachte. Der Direktor der Beklagten war der Meinung, daß Kläger den Montag „blau" machen wollte und erklärte, daß er den Kläger mit einem Taglohne als Abzug nach der Fabriksordnung bestrafen werde.

Kläger ging dann in die Kanzlei, um seinen Lohn vom letzten Samstag zu holen, dort kam es zwischen dem Kläger und dem Betriebsleiter wieder zu einem Streite, weil angeblich letzterer dem Kläger vorhielt, daß es eine Lumperei sei, nach so langer Zeit wieder von dem Unfalle zu sprechen. Kläger behauptet, daß er dann vom Betriebsleiter hinausgeschickt wurde, am Hofe längere Zeit unbeschäftigt stehen blieb und dann zu dem Direktor M., welcher ihn wegen seines müssigen Herumstehens zur Rede stellte, sagte, daß er doch lieber fortgehe, daß er nicht länger bleiben könne, daß er gehe. Wie nun Kläger weiter behauptet, hat ihn Direktor M. daraufhin „einen verfluchten Kerl" genannt, worauf er sofort wegging und wegen dieser groben Ehrenbeleidigung die Arbeit einstellte und nunmehr den Ersatz des Lohnes für die Kündigungsfrist begehrt. Beklagter wendet ein, daß Kläger die Arbeit schon selbst verlassen hatte, bestreitet, daß Direktor M. dieses Schimpfwort gebrauchte und behauptet, daß Kläger

kein Professionist in der Fabrik sei, daher ihm nach der Fabriksordnung nur eine 24stündige Kündigungsfrist zustehe,

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des Zugeständnisses des Klägers als erwiesen angenommen, daß er selbst den Arbeitsvertrag mit der Beklagten gelöst hat, bevor noch der Direktor M. die angebliche Ehrenbeleidigung begangen hat, indem er zu letzterem sagte, daß er nicht länger hierbleibe, daß er weggehe.

Der Kläger kann somit eine nach diesem Zeitpunkte gefallene beleidigende Äußerung desselben als Auflösungsgrund eines damals von ihm einseitig gelösten Arbeitsvertrages nicht geltend machen und wurde daher in die Beweisführung darüber, ob diese Äußerung gefallen und welche Kündigungsfrist dem Kläger zustehe, nicht weiter eingegangen.

Das Klagebegehren war daher abzuweisen.

Nr. 975.

Betrügerisches Übervorteilen der Gäste durch einen Zahlkellner berechtigt den Gewerbeinhaber zur sofortigen Entlassung des ersteren ohne Kündigung (§ 82, lit. d, und 84 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 27. März 1905, Cr. I, 150/5.

Der Kläger, welcher beim Beklagten, Inhaber eines Nachtkaffeehauses, als Zahlkellner in den Dienst getreten ist und am 11. März 1905 ohne Kündigung entlassen wurde, verlangt von dem Beklagten die Zahlung des rückständigen Lohnes mit 14 K 66 h und wegen grundloser Entlassung die Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte liquidiert nur den rückständigen Lohn für 11 Tage und freiwillig die Lohnentschädigung für die vereinbarte 3tägige Kündigungsfrist abzüglich des Krankenkassenbeitrages im Reste von zusammen 17 K 32 h, bestreitet aber den weiteren Klageanspruch, da er den Kläger nicht grundlos, sondern wegen wiederholter betrügerischer Übervorteilung der Gäste entlassen habe.

Kläger habe nämlich den einzelnen Gästen nicht nur die von ihnen bestellten Zechen, sondern auch die früheren Zechen der in Gesellschaft der betreffenden Gäste befindlichen Blumenmädchen doppelt und sogar wiederholt doppelt verrechnet.

Dem Kläger wurde nur der vom Beklagten anerkannte Betrag von 17 K 32 h zuerkannt, das weitere eingeschränkte Klagebegehren aber abgewiesen.

Gründe: Die Zuerkennung des vom Beklagten ausdrücklich liquidierten Betrages von 17 K 32 h an den Kläger, gründet sich auf das Anerkenntnis des Beklagten. (§ 395 C. P. O.)

Auf Grund der teilweise übereinstimmenden Angaben beider Teile in Verbindung mit den Aussagen der Zeugen (Th. K., J. D., M. B., T. S., T. F. und P. K.) war als erwiesen anzunehmen, daß Kläger seit Mitte August beim Beklagten als Zahlmarqueur gegen einen vereinbarten Monatslohn von 40 K und Bezug der Trinkgelder bedienstet war, daß bei der definitiven Aufnahme zwischen beiden Streitteilen die im Betriebe des Beklagten eingeführte 3tägige Kündigung ausdrücklich vereinbart wurde und daß Kläger am 11. März d. J. vom Beklagten deshalb ohne Kündigung sofort entlassen wurde, weil er sich wiederholt solcher betrügerischer Übervorteilungen der Gäste schuldig machte, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen ließen.

Die Angabe des Beklagten, daß er mit Kläger ausdrücklich 3tägige Kündigung vereinbart habe, ist um so glaubwürdiger, als dieselbe auch durch die Aussage des Zeugen T. K. wesentlich unterstützt wird.

Aber selbst wenn mit dem Kläger eine 3tägige Kündigung nicht vereinbart worden wäre, war die sofortige Entlassung des Klägers ohne Kündigung nach § 82, lit. d, Gew. O. gerechtfertigt.

Wenn auch der nicht ganz unbefangene, weil vom Kläger offenbar beeinflußte Zeuge P. K. seine Übervorteilung durch den Kläger nicht bestätigt, so muß aus den übereinstimmenden Angaben des Beklagten und der Zeugen M. B., T. S. und T. F. die vom Beklagten behauptete betrügerische Übervorteilung der Gäste durch Anrechnung fingierter oder früherer oder späterer Zechen der in Gesellschaft der betreffenden Gäste befindlichen Blumenmädchen umsomehr als erwiesen angenommen werden, als der Bevollmächtigte des Klägers selbst zugibt, daß eine derartige Berechnung der Zechen der Blumenmädchen eine sogenannte Sitte oder ein Geschäftskniff der betreffenden Zahlkellner sei, damit sie die von Blumenmädchen gemachten Zechen nicht verlieren.

Eine derartige Übervorteilung der Gäste muß aber als eine solche strafbare Handlung des Klägers qualifiziert werden, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers als unwürdig erscheinen läßt und diesen zur sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung nach § 82, lit. d, Gew. O berechtigte.

Der auf § 84 Gew. O. gestützte restringierte Klageanspruch auf Entschädigung an Lohn- und Trinkgelderentgang für die ganze oder restliche Kündigungsfrist, insoweit diese Ansprüche vom Beklagten nicht freiwillig anerkannt wurden, war daher unbegründet und war deshalb das diesfällige, vom Kläger selbst eingeschränkte Klagebegehren im Restbetrage von 184 K als unbegründet abzuweisen.

Nr. 976.

Wenn eine Zahlkellnerin Gäste mahnt, von denen sie glaubt, daß sie nicht gezahlt hätten, so ist dies kein Grund zur Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben 3. Dezember 1904, Cr. I, 206/4.

Die im Gasthause des Beklagten als Zahlkellnerin mit der Entlohnung von 3% der jeweiligen Tageslosung und freier Station bedienstete Klägerin wurde am 1. Dezember 1904 entlassen, weil sich einige Gäste, die beim Beklagten ein Klublokal hatten, darüber beschwerten, daß die Klägerin von ihnen Zahlung verlangte, obwohl sie ihre Zechen bereits einmal gezahlt hatten. Ein Zeuge gab an, daß er eines Tages der Klägerin seine Zeche mit einem Guldenstücke bezahlte und von ihr auch den Rest herausbekam, Klägerin aber trotzdem am nächsten Tage wieder Zahlung verlangte und sich dann bei ihm mit der Begründung entschuldigte, daß sie im Geschäftsdrange die Zahlung vergessen habe. Ein zweiter Zeuge gab an, daß die Klägerin ihn, obwohl er stets alles zahlte, fragte, ob er ihr nichts schuldig sei, weil mehrere Herren einmal, ohne zu zahlen, fortgegangen seien.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der von der Klägerin begehrten Kündigungsentschädigung verurteilt.

Gründe: Das Vorgehen der Klägerin gegenüber den Gästen könnte allenfalls wegen Ermanglung der gehörigen Aufmerksamkeit als ein unpassendes Benehmen bezeichnet werden, einen gesetzlichen Entlassungsgrund bildete es jedoch nicht. Weder kann eine strafbare Handlung, nämlich versuchter Betrug, noch eine Verletzung von Pflichten darin gefunden werden, daß die Klägerin Gäste mahnte, von denen sie teils aus Vergeßlichkeit, teils aus einem tatsächlich vorhandenen Grunde annahm, daß selbe ihre Zeche nicht bezahlt haben (§ 82, lit. d und f, Gew. O.).

Nr. 977.

Arbeitsverweigerung durch Ablehnung der auf Rechnung des Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber zu leistenden Arbeit wegen des dort herrschenden Streikes (§§ 82, lit. f, und 82 a, lit. e, und 84 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 26. April 1905, Cr. I, 215/5.

Kläger stand beim Stadtmaurermeister J. B. als Maurer mit einem Taglohne von 3 K 30 h in Arbeit und beansprucht wegen

grundloser Entlassung die Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist, bzw. für 11 Arbeitstage mit 36 K 30 h.

Anläßlich der Aussperrung der Maurergehilfen durch die Maurermeister sei ihm und allen übrigen Maurern die Arbeit am 15. April 1905 auf 14 Tage gekündet und ihm mitgeteilt worden, daß er vom 17. April 1905 bei einer anderen Baufirma arbeiten müsse. Weiters habe der Polier des Beklagten erklärt, daß bei diesem keine Arbeit mehr sei und daß von ihm aus alle Maurer entlassen seien.

Kläger erachtete sich vom Beklagten als entlassen und fühlte sich nicht verpflichtet, für die gesetzliche Kündigungsfrist bei einem anderen Meister, dessen Arbeiter streikten, zu arbeiten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Streitteile war als erwiesen anzunehmen, daß der Kläger beim Beklagten seit Anfang Februar 1905 als Maurer gegen einen vereinbarten Taglohn von ursprünglich 3 K 10 h, später 3 K 30 h bei 10stündiger Arbeitszeit beschäftigt war und daß bezüglich der Kündigung eine Vereinbarung nicht getroffen wurde, daß am 15. April 1905 dem Kläger durch den Polier T. des Beklagten auf dessen Auftrag die Arbeit auf 14 Tage gekündet wurde, daß dem Kläger bei der Lohnauszahlung durch den Bauzeichner des Beklagten B. mitgeteilt wurde, daß er vom 17. April 1905 an bei der Firma B auf Rechnung des Beklagten arbeiten müsse, Kläger aber dies wegen des dort herrschenden Streikes abgelehnt habe.

Aus dem teilweisen Zugeständnisse des Klägers und aus den bestimmten Aussagen der Zeugen D. T., M. S., F. S., P. B., deren Angaben durch die teilweise widersprechenden Angaben der nicht ganz unbefangenen, weil an der Sache mit dem Kläger gleich interessierten Zeugen A. R., J. K., G. K., F. Sch. und S. Sch. nicht widerlegt oder entkräftet werden, ist folgendes als erwiesen anzunehmen. Infolge Auftrages des Beklagten wurde keiner der bei ihm beschäftigten Maurer entlassen, am 17. April 1905 (Montag) konnte wegen des herrschenden Regenwetters bei dem Neubaue des Beklagten an der Handelsakademie mit der Maurerarbeit nicht begonnen werden, als sich aber später das Wetter gebessert hatte, meldete sich keiner der Maurer zur Arbeit, sie hatten vielmehr schon früher den Bauplatz verlassen und kehrten an diesem Tage nicht mehr zur Arbeit zurück. Schon Montag, 17. April 1905 nachmittags waren alle Vorbereitungen zur Fortsetzung der Arbeit beim Neubaue der Handelsakademie (Ziegeltragen, Mörtelherrichten) getroffen, damit am Dienstag, 18. April 1905, dem ausdrücklichen Auftrag des Beklagten entsprechend, sämtliche Maurer des Beklagten, und zwar auch diejenigen, welche nach seinem

früheren Auftrage bei der Firma B. vom 17. April 1905 an arbeiten sollten, dies aber wegen des herrschenden Streikes der Maurer verweigert hatten, die Arbeit dort fortsetzen sollten. Den an der Verlesestelle des Beklagten bei der Handelsakademie erschienenen Maurern wurde vom Polier des Beklagten T. ausdrücklich am Dienstag, 18. April 1905 früh mitgeteilt, daß dort mit der Arbeit begonnen werden würde, wenn der Regen aufhöre. Trotz Eintrittes einer entsprechenden Witterung stellte sich aber keiner der Maurer zur Arbeit ein.

Die Behauptung des Klägers, daß schon am 15. April 1905 einer der Bediensteten des Beklagten bei der Auszahlung der Maurer erklärt habe, daß beim Neubaue der Handelsakademie nicht mehr gearbeitet werde und von dort alle Maurer entlassen seien, ist um so unglaubwürdiger, als sie mit Rücksicht auf die vorausgegangene Kündigung des Beklagten einen unlöslichen Widerspruch enthält und diese Behauptung auch durch die bestimmten und glaubwürdigen Aussagen der Zeugen T., S. und B. geradezu widerlegt wird.

Nach dem Gesetze vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43, haben Verabredungen von Arbeitnehmern, welche bezwecken, mittels gemeinsamer Einstellung der Arbeit von den Arbeitgebern höhere Löhne oder günstigere Arbeitsbedingungen zu erzwingen oder Verabredungen zur Unterstützung derjenigen, welche bei den erwähnten Verabredungen ausharren oder zur Benachteiligung derjenigen, welche sich davon lossagten, keine rechtliche Wirkung.

Kläger war daher mit Rücksicht auf den bei der Baufirma B. herrschenden Maurerstreik nicht berechtigt, die ihm dort unter den gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen vom Beklagten auf seine Rechnung aufgetragene Arbeit abzulehnen.

Vielmehr stellt sich gemäß Verordnung des Ministeriums des Innern vom 25. Februar 1886, Z. 1661, die Weigerung des Hilfsarbeiters, eine bestimmte Arbeit zu übernehmen, als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. heraus, das den Arbeitgeber berechtigt, seinen Arbeiter ohne Kündigung zu entlassen, ohne es auf eine Wiederholung der Weigerung ankommen zu lassen.

Kläger erscheint daher schon aus diesem Grunde nicht berechtigt, eine Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist im Sinne des § 84 Gew. O. vom Beklagten zu begehren.

Es kann somit nicht angenommen werden, daß Beklagter den Kläger entlassen oder sich geweigert habe, dem Kläger für die Dauer der Kündigungsfrist Verdienst zu geben, vielmehr muß als erwiesen angenommen werden, daß Kläger unbefugt und selbst die Arbeit verlassen und das Arbeitsverhältnis selbst gelöst hat (§ 82, lit. f, Gew. O.) weshalb er auch nicht berechtigt ist, eine Lohnentschädigung für die

Kündigungsfrist, das ist für 11 Arbeitstage vom Beklagten im Sinne des § 82 a, lit. e und 84 Gew. O. zu begehren.

Nr. 978.

Wenn der Prinzipal dem Handlungsgehilfen die Kassagebarung entzieht, weil über ihn keine entsprechenden Nachrichten zu erlangen waren, so liegt darin nicht eine schwere Ehrverletzung, die zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigen würde. Art. 62 und 63 H. G. B.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 25. April 1905, Cr. II 37/5.

Kläger war beim Beklagten als Handlungsgehilfe seit 19. März 1905 gegen einen Monatsgehalt von 50 K nebst freier Station und gegen eine vereinbarte sechswöchentliche Kündigung bedienstet.

Am 15. April 1905 hat Beklagter dem Kläger den Dienst auf 6 Wochen gekündigt, am 16. April 1905 aber dem Kläger vor den übrigen Gehilfen und Lehrlingen ohne nähere Angabe von Gründen erklärt, daß er ihm von nun an die Kassagebarung entziehe.

Kläger hat am 17. April 1905 den Dienst selbst verlassen. Der Beklagte habe ihn durch diese Erklärung einer unehrenhaften Handlung beschuldigt, er werde von den übrigen Gehilfen und Lehrlingen, sowie von den Kunden nicht als vertrauenswürdig angesehen, zumal sich Beklagter weigere, den Grund dieser Verfügung anzugeben.

Kläger begehrt daher außer dem rückständigen Gehalte noch die Entschädigung für die restliche Kündigungsfrist.

Der Beklagte anerkennt nur einen restlichen Gehalt mit 6 K 68 h, bestreitet aber den weiteren Klagsanspruch und beantragt kostenfällige Abweisung, indem er anführt:

Beim Eintritte hatte der Kläger seine Zeugnisse, da er sie nicht zur Hand hatte, nicht vorgewiesen, weshalb er (Beklagter) dem Kläger erklärte, daß er auf dieselben vorläufig nicht reflektiere, sondern sie später verlangen werde. Als er dies einige Tage später tat, habe Kläger die Herausgabe der Zeugnisse mit dem verweigert, daß er dazu nun nicht mehr verpflichtet sei. Nachträglich habe er (Beklagter) ein zerrissenes Zeugnis des Klägers vorgefunden, welches Beklagter auch dem Gerichte vorlegt.

Weil endlich ein früherer Chef des Klägers über seine (Beklagten) Anfrage die Auskunft über den Kläger verweigerte, habe er gegen den Kläger ein berechtiges Mißtrauen gehegt.

Deshalb habe er dem Kläger am 15. April 1905 den Dienst gekündet und am 16. April 1905 erklärt, nachdem er (Beklagter) nicht wisse, mit wem er es zu tun habe, sehe er sich veranlaßt, dem Kläger

die Kassagebarung zu entziehen und es habe Kläger von nun die Einkassierung durch den nächststehenden Kommis oder Lehrjungen besorgen zu lassen.

Kläger gibt die Richtigkeit dieser Angaben des Beklagten mit dem zu, daß er bei seinem Eintritte dem Beklagten die Zeugnisse vorweisen und übergeben wollte, dieser sie aber vorläufig nicht angenommen habe. Nachträglich sei er zur Ausfolgung der Zeugnisse nicht verpflichtet gewesen, weshalb er dieselbe verweigert habe.

Das Zeugnis des J. M., Kaufmannes in G., vom 19. August 1903 habe er deshalb zerrissen, weil es nicht gut war.

Dem Kläger wurde nur der vom Beklagten anerkannte restliche Gehalt mit 6 K 68 h zuerkannt, das weitere Klagebegehren aber kostenpflichtig abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältuisses vor der bestimmten Zeit (Art. 61 H. G. B.) aus wichtigen Gründen von jedem Teile verlangt werden.

Die Beurteilung der Wichtigkeit der Gründe bleibt dem Ermessen des Richters überlassen.

Gegen den Prinzipal kann nach Art. 63 H. G. B. insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn er sich schwerer Ehrverletzungen gegen den Handlungsgehilfen schuldig macht.

Diese gesetzlichen Voraussetzungen sind im vorliegenden Falle nicht vorhanden.

Denn, wie aus den übereinstimmenden Angaben beider Teile hervorgeht und daher auch als erwiesen angenommen wurde, hat der Kläger, welcher seit 19. März 1905 beim Beklagten als Kommis gegen einen Monatsgehalt von 50 K nebst freier Station und gegen sechswöchentliche Kündigung bedienstet war, dem Beklagten die Ausfolgung seiner Dienstzeugnisse, welche Kläger dem Beklagten beim Eintritte nicht vorgewiesen oder ausgefolgt hatte, auf nachträgliches Verlangen des Beklagten ausdrücklich und grundlos verweigert und ein früheres Dienstzeugnis zerrissen.

Der Beklagte, welchem auch von einem früheren Dienstgeber des Klägers die Auskunft über denselben ohne Angabe von Gründen verweigert wurde, hatte daher allerdings Grund zu einem gewissen Mißtrauen.

Wenn nun der Beklagte, wie gleichfalls unbestritten ist, dem Kläger, dem der Dienst vom Beklagten am 15. April 1905 ordnungsmäßig auf 6 Wochen, beziehungsweise bis 31. Mai 1905 gekündet worden war, am 16. April 1905 die Kassagebarung mit der Motivierung

entzogen hat, daß er (Beklagter) nicht wisse, mit wem er es zu tun habe, so kann darin mit Rücksicht auf obigen, als erwiesen angenommenen Sachverhalt eine schwere Ehrverletzung gegen den Kläger als Handlungsgehilfen in Sinne des Art. 63 H. G. B. oder ein anderer wichtiger Grund im Sinne des Art. 62 H. G. B. nicht erblickt werden, der den Kläger berechtigt hätte, vor Ablauf der Kündigungsfrist (31. Mai 1905) die Aufhebung des Dienstverhältnisses und die Entschädigung an Lohn und für den Unterhalt für die restliche Kündigungsfrist zu verlangen.

Nr. 979.

Wenn sich der neue Pächter einer Restauration zu dem Oberkellner, der sich erbietet, den Dienst weiter zu versehen, äußert: „ich werde Sie jedenfalls behalten", so ist der Arbeitsvertrag geschlossen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 3. Oktober 1904, Cr. II, 211/4.

Aus dem tatsächlichen Vorbringen der Parteien ergibt sich nachstehender unbestrittener Sachverhalt:

Nachdem im Gast- und Schankgewerbe des Vereines Ressource in A. am 1. Oktober 1904 ein Wechsel in der Person des Pächters bevorstand, offerierte der Kläger, der bei dem abgehenden Pächter als Oberkellner bedienstet war, zirka 4 Wochen zuvor bei dem in Karlsbad domizilierenden neuen Pächter, dem Beklagten, auf schriftlichem Wege seine Dienste. Kläger erhielt auf diese Offerte zwar keine schriftliche Antwort, dafür erschien aber Beklagter etwa 8 Tage später in A. und gab dem Kläger auf eine Frage bezüglich des Oberkellnerpostens die Zusage „ich werde Sie jedenfalls behalten" und ermächtigte ihn auch, einen Lehrjungen aufzunehmen, wenn sich einer melde.

Als dann Beklagter Ende des Monates September in A. behufs Übernahme des Restaurationsgeschäftes eintraf, teilte er dem Kläger mit, daß er ihn nicht übernehmen könne, er habe sich einen Oberkellner aus K. besorgt.

Erst bei der Verhandlung motivierte Beklagter diese seine Entschließung damit, daß ihm von maßgebender Seite geraten wurde, den bisherigen Oberkellner nicht mit zu übernehmen und daß auch die Erkundigungen über dessen Eignung zu diesem Posten sehr ungünstig ausfielen.

Unter Zugrundelegung des vorstehenden Sachverhaltes belangt nun Kläger den Beklagten auf Bezahlung des Lohnes für die gesetz-

liche Kündigungsfrist im Betrage von 90 K, wobei er den Entgang von Trinkgeldern, auf die er mangels einer Lohnvereinbarung angewiesen ist, mit 4 K pro Tag und den Rest als Ersatz für die freie Beköstigung veranschlagt.

Dagegen stellt sich Beklagter auf den Standpunkt, daß aus seiner Äußerung „ich werde Sie jedenfalls behalten" auf ein eingegangenes Vertragsverhältnis nicht geschlossen werden könne, er habe außer der Offerte des Klägers noch 20 andere erhalten, habe sich bei der Ankunft in A. mit dem Oberkellner seines Vorgängers im Pachte in keine Unterhandlungen eingelassen und lediglich die wenigen von ihm zugegebenen Worte fallen lassen und ihn ermächtigt, bei einer eventuellen Nachfrage mitzuteilen, daß ein Lehrjunge aufgenommen wird. Übrigens habe Kläger auch gar nicht im unklaren sein oder mit dieser Äußerung in Irrtum geführt werden können, da er als Oberkellner also als Fachmann notwendigerweise wissen mußte, daß ein neuer Pächter mit dieser hingeworfenen Äußerung keinen Oberkellner aufnehme, daß mit Rücksicht auf die Wichtigkeit dieses Vertrauenspostens die Aufnahme von weiteren Abmachungen abhänge, die eine eingehende Besprechung erheischen und nicht bloß den Lohn, sondern auch die Garantie für Losung, Geschirr u. dgl. zum Gegenstande haben müsse. Gegen die Höhe der Klagesumme habe Beklagter nichts einzuwenden, beantrage aber Abweisung des Klagebegehrens mangels eines Rechtstitels.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Gerichtssenat hat sich der Rechtsanschauung des Kläger angeschlossen, wonach sich der Rechtsanspruch auf eine grundlose, vorzeitige Lösung eines bereits abgeschlossenen Lohnvertrages stützt und der Beklagte nach § 84 Gew. O. zum Ersatze des Lohnes und der sonst vereinbarten Genüsse für die Kündigungsfrist verpflichtet ist.

Nachdem Kläger auch unter dem neuen Pächter auf seinen Posten als Oberkellner verbleiben sollte, hat der Inhalt und der Umfang der Arbeitsleistung des Klägers sowie die Gegenverpflichtung des Beklagten durch den Wechsel der Person des Gewerbeinhabers, bzw. Pächters keine Änderung erfahren und kann die über Befragen des Klägers abgegebene Äußerung „ich werde Sie jedenfalls behalten" nicht anders gedeutet werden, als daß der neue Pächter bezüglich der Person des Oberkellners vorläufig keine Änderung bezweckt und das Arbeitsverhältnis unter den bereits bestehenden Bedingungen fortsetzen will, wobei besonders in die Wagschale fällt, daß er den Oberkellner mit der Anwerbung eines Lehrjungen betraute und Beklagter durch die Offerte 8 Tage zuvor in Kenntnis gesetzt wurde, daß Kläger auf den Posten reflektiere.

Die Stichhältigkeit des Klagebegehrens ließe sich aber auch nicht entkräften, wenn der Gerichtssenat der Rechtsanschauung des Beklagten Rechnung getragen hätte durch die Annahme, daß eine Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht vorläge.

Beklagter hatte durch sein Verhalten den Kläger in Irrtum gesetzt und solange belassen, bis es ihm nicht mehr möglich war, sich ohne Verdienstentgang rechtzeitig um einen anderen Arbeitsposten umzusehen, wodurch er den Kläger infolge Nichteinhaltens der einmal gegebenen und nicht rechtzeitig widerrufenen Zusage tatsächlich geschädigt hat.

Die Schadensziffer kann auch nur mit dem Ersatze für die gesetzliche Kündigungsfrist abgegrenzt werden § 1295 a. b. G. B.

Nachdem die Höhe dieser Ziffer von dem Beklagten nicht beanständet wurde, war demnach dem Klagebegehren zur Gänze stattzugeben.

Nr. 980.

Die Bestimmung der Arbeitsordnung „die Auszahlung eventueller Forderungen erfolgt immer erst nach Schluß des Arbeitstages" verpflichtet den Gewerbeinhaber zur Zahlung des vollen Taglohnes, selbst wenn die Entlassung während des Arbeitstages stattfand.

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 10. August 1904, Cr. II. 177/4.

Kläger hatte beim Beklagten gegen einen Taglohn von 2 K 50 h durch 4 Wochen hindurch gearbeitet und wurde Montag, den 8. August l. J., mittags aus der Arbeit ohne Kündigung entlassen, trotzdem er den Polier ersuchte, ihn wenigstens den ganzen Tag arbeiten zu lassen. Als Kläger um seinen Lohn kam, wollte ihm der Beklagte lediglich den Lohn für die tatsächlich geleistete Arbeit, d. i. $1^1/_2$ Tage bezahlen, während Kläger den Lohn für 2 Tage verlangte und den ihm gebotenen Betrag nicht annahm. Beklagter stützt sich auf den Wortlaut seiner Arbeitsordnung wonach es ihm freisteht, den Taglöhner zu jeder Zeit ohne Kündigung zu entlassen. Die vom Beklagten vorgelegte Arbeitsordnung, enthält zwar die Berechtigung der sofortigen Entlassung ohne Kündigung; die betreffende Stelle der Arbeitsordnung schließt aber mit dem Passus „die Auszahlung eventueller Forderungen erfolgt immer erst nach Schluß des Arbeitstages".

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem Kläger von Seite des Beklagten während des Arbeitstages entlassen wurde, demnach die Arbeit nicht verlassen hatte und sich im Gegenteile erbot, den Rest des Arbeitstages

abzuarbeiten, kann die Nachwartung bis zur Auszahlung mit Rücksicht auf den oben zitierten Schlußpassus der Bestimmung in der Arbeitsordnung nur auf Kosten des Gewerbeinhabers gefolgert werden, weshalb es keinem Zweifel unterliegt, daß Beklagter zur Bezahlung des ganzen letzten Arbeitstages verpflichtet ist, wenn er auch auf die Arbeitsleistung für einen halben Tag Verzicht leistet.

Nr. 981.

Ein Laternenanzünder, dem nach zweiwöchentlicher Krankheit in derselben Ortschaft, jedoch an einem anderen Platze, dieselbe Arbeit in gleichem Umfange zugewiesen wird, kann sich mangels besonderen Vorbehaltes auf keine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen (§ 82 a lit. d, Gew. O.) berufen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 6. Februar 1905, Cr. I 106/5.

Nach den Angaben beider Teile war der Kläger als Laternenanzünder bei dem Stadtbeleuchtungsunternehmen in Lemberg gegen monatliche Zahlung von 30 K beschäftigt.

Vom 1. bis 18. Jänner 1905 war der Kläger krank. Als er sich wieder zum Dienste meldete, wurde ihm vom Stellvertreter des Beklagten bedeutet, er werde den nämlichen Dienst, unter den früheren Bedingungen, in demselben Umfange, jedoch in einer anderen Gasse zu verrichten haben, da man zur Versehung der Arbeit in der früheren Gasse einen anderen Arbeiter aufgenommen habe. Kläger müsse wenigstens indessen auf einige Zeit denselben Dienst in einer anderen Gasse verrichten.

Der Kläger ging darauf nicht ein, verweigerte den weiteren Dienst und erhob Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Da der Kläger gar nicht behauptet, daß bei der ursprünglichen Vertragsabschließung das Laternenanzünden in einer bestimmten Gasse zur wesentlichen Bedingung gemacht wurde (§ 901 a. b. G. B.), so wird die Zuweisung der nämlichen Arbeit auf einem anderen Platze nur als ein Nebenumstand und als keine Verletzung der wesentlichen Vertragsbestimmungen angesehen.

Der Kläger hat die Arbeit verweigert und unbefugt verlassen (§ 82, lit. f, Gew. O.) und es kann dem Beklagten kein Verschulden bezüglich des Auflösens des Arbeitsverhältnisses zur Last gelegt werden, infolgedessen ist auch der Kläger nicht berechtigt, einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung nach § 84 Gew. O. zu erheben.

Nr. 982.

Heizer oder Maschinenwärter haben mangels einer anderen Vereinbarung nur eine 14tägige Kündigungsfrist nach §§ 73 und 77 Gew. O.

Nichtaufnahme eines unwesentlichen Beweises, trotz übereinstimmender Parteianträge (§ 275 Z. P. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 5. September 1904, Cr. II, 189/4.

Der Kaufmann A.W. in N. hatte sich vor einem halben Jahre beim Beklagten erkundigt, ob sein Neffe, J. W., von Beruf Heizer und Maschinist, in dessen Mühle eine dauernde Beschäftigung finden könnte.

A. W. erhielt damals eine ablehnende Antwort. Im August l. J. stellte jedoch Beklagter die Anstellung in Aussicht, weshalb der Heizer J. W. für den 21. August nach N. beschieden und mit ihm in Gegenwart des Onkels vereinbart wurde, daß er nach Ablauf der seinem derzeitigen Dienstgeber in Prag zu gebenden achttägigen Kündigungsfrist in der Mühle des Beklagten gegen einen Monatslohn von zusammen 80 K und freie Wohnung eintreten kann; über die Kündigungsfrist beim Beklagten wurde nichts vereinbart.

Verabredungsgemäß hat sich Kläger Sonntag, den 28. August beim Beklagten vorgestellt, dieser hatte aber inzwischen beschlossen, seinen alten Heizer zu behalten, teilte dies dem neuen Heizer mit, und fügte bei, er, Beklagter, sei bereit, die dem Kläger gebührende gesetzliche Entschädigung zu bezahlen, wenn er sie annehme, anderseits habe er sich am nächsten Morgen einzustellen und die 14-tägige Kündigungsfrist gemeinsam mit dem früheren Heizer abzuarbeiten.

Die letzteren vom Beklagten vorgebrachten Tatsachen werden von dem Bevollmächtigten des Klägers, trotzdem er bei dieser Besprechung nicht zugegen war, widersprochen. Deshalb erbot sich der Beklagte zur eidlichen Vernehmung als Partei. Der Bevollmächtigte des Klägers erklärte sich mit der Durchführung des angebotenen Beweises, der die Erstreckung der Verhandlung behufs persönlicher Vernehmung des Klägers zur Folge hätte, einverstanden und beharrte auf seinem Klagebegehren auf Ersatz von 145 K ohne Rücksichtnahme auf die unterbliebene Vereinbarung über die Kündigungsfrist, weil er meinte, daß dem Kläger als Heizer und Maschinenwärter die Entschädigung für eine 6 wöchentliche Kündigungsfrist gebühre.

Betreffs des Wohnungsrelutums wurde vom Beklagten vorgebracht, daß für die dem Heizer angewiesene Wohnung, bestehend aus

Zimmer und Küche, ortsüblich ein Mietzins von 14 K pro Monat bezahlt wird.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des Teilbetrages von 47 K von der eingeklagten Forderung per 145 K als Ersatz für die gesetzliche Kündigungsfrist verurteilt; der Mehranspruch wurde hingegen abgewiesen.

Gründe: Der Gerichtssenat hat auf Grund des Vorbringens der erschienenen Parteien die Überzeugung gewonnen, daß seitens des Beklagten der mit dem Kläger vereinbarte Lohnvertrag, sei es durch Nichtaufnahme in die Arbeit, sei es durch die sofort bei Beginn gegebene Kündigung verletzt wurde und daß Beklagter infolge dieser Vertragsverletzung entschädigungspflichtig wurde. Beklagter hat diese Verpflichtung bei der in der Mühle am Sonntag, den 28. August nachmittags erfolgten Besprechung mit dem Kläger selbst anerkannt und dem letzteren die Wahl überlassen, entweder die 14 tägige Kündigungsfrist abzuarbeiten oder sich mit der ihm gebührenden Entschädigung zu begnügen. Nachdem nun Kläger Montag, den 29. August, die Arbeit nicht angetreten, hat er stillschweigend auf die Arbeit, nicht aber auf die Entschädigung verzichtet, was durch die Einbringung der Klage zum Ausdruck kommt.

Hieraus folgt aber auch die Belanglosigkeit des angebotenen Beweises durch Parteienvernehmung, weshalb hievon Umgang zu nehmen war. Es dreht sich demnach nur mehr um die Frage der Höhe der Schadloshaltung. Als solche war mit Rücksicht darauf, daß der Kläger als Heizer und Maschinenwärter im Sinne des § 73, Gew. O., unter die Kategorie der gewerblichen Hilfsarbeiter gehört, nach §§ 77 und 84, Gew. O. lediglich der Lohn für eine 14 tägige Kündigungsfrist festzuhalten, nachdem dem Beklagten zu jeder Zeit, also auch bei Beginn des Arbeitsvertrages das Recht der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigung zusteht und er zu einer höheren Entschädigung mangels eines anderweitigen Verschuldens als der Nichteinhaltung des Lohnvertrages gesetzlich nicht verhalten werden kann.

Mit Hinzurechnung des Wohnungsrelutums von 7 K ergibt sich demnach für den Kläger ein Anspruch von 47 K. Mit dem restlichen Klagebegehren war er abzuweisen, weil eine Vergütung für die Reise nicht vereinbart war.

Nr. 983.

Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung eines Gewerbes (§ 97 Gew. O.). In der Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eigne, liegt weder der

Abschluß eines Lehrvertrages, noch wird hiemit ein Lehrverhältnis geschaffen.

Beschluß des Gewerbegerichtes Teplitz vom 25. Juli 1904, Cr. I, 227/4, bestätigt mit Beschluß des Kreisgerichtes Leitmeritz vom 11. August 1904, R. VIII, 317/4.

Die Klage des Gärtners A. gegen den minderjährigen B., vertreten durch seinen Vater, auf Rückkehr in das Lehrverhältnis, wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes mit Beschluß abgewiesen und an das zuständige Gericht verwiesen.

Gründe: Kläger, Landschaftsgärtner und größtenteils mit der Gartenpflege für Private beschäftigt, kam mit dem Vater des minderjährigen B. überein, daß letzterer, welcher sich dem Kaufmannsstande widmen sollte, von diesem Berufe aber aus Gesundheitsrücksichten zurücktreten mußte, auf eine ganz unbestimmte Zeit unter der Aufsicht und Leitung des Klägers mit der Gärtnerei sich beschäftigen und daß letzterer nach einiger Zeit dem Vater über den Erfolg berichten solle. Für diese Unterweisung sollte weder der Kläger ein Lehrgeld, noch der Beklagte einen Lohn erhalten. Kläger strebte nun das Erkenntnis an, der Beklagte, welcher nach einiger Zeit sich der Anleitung des Klägers entzogen hat, sei zur Rückkehr in das Lehrverhältnis zu verhalten.

Der gesetzliche Vertreter des Beklagten wendete den Nichtbestand eines Lehrverhältnisses ein und rechtfertigte die Wegnahme seines Sohnes damit, daß Kläger den Beklagten durch ganze Wochen lang nicht beschäftigte, dann denselben einem anderen Gärtner zur Arbeit überwies und schließlich sich einmal äußerte, Beklagter könnte überhaupt nur ein mittelmäßiger Gärtner werden, welches abfällige Urteil den Vater bewog, seinen Sohn vom Kläger wegzunehmen.

Nach § 97 Gew. O. wird nun derjenige als Lehrling angesehen, der bei dem Gewerbeinhaber zur praktischen Erlernung des Gewerbes in Verwendung tritt.

Wie nun aus der vorstehenden Feststellung sich ergibt, war im vorliegenden Falle die Absicht beider Kontrahenten gar nicht auf die Abschließung eines Lohnvertrages im Sinne des § 99 Gew. O., sondern darauf gerichtet, daß der Kläger durch eigene, eine unbestimmte Zeit lang fortzusetzende Beobachtung des in der Gärtnerei zu unterweisenden Beklagten feststelle, ob letzterer die geistigen und physischen Fähigkeiten zur Erlernung des Gärtnergewerbes besitze, um den Vater des Beklagten in Stand zu setzen, die weiteren Verfügungen betreffs der Wahl des künftigen Berufes seines Sohnes zu treffen. Keinesfalls läßt sich das bezeichnete Übereinkommen als ein Lehrvertrag im gesetzlichen Sinne und das hiemit geschaffene tatsächliche Verhältnis des Klägers zum Beklagten als ein Lehrverhältnis

auffassen. Stand aber der Beklagte zum Kläger nicht im Verhältnisse eines Lehrlings, mangelte ihm sonach die Eigenschaft eines Hilfsarbeiters im Sinne des § 73 lit. c Gew. O. und § 5 lit. b Gew. Ger. Ges., so liegt auch nicht eine Streitigkeit über den Antritt, die Fortsetzung oder Auflösung eines Lehrverhältnisses nach § 4 lit. b Gew. Ger. Ges. vor und war die Klage nach § 42 J. N. und § 23, Abs. 2, Gew. Ger. Ges. wegen sachlicher Unzuständigkeit abzuweisen.

Dem gegen diesen Beschluß vom Kläger ergriffenen Rekurse wurde mit Beschluß des Kreisgerichtes Leitmeritz vom 11. August 1904 keine Folge gegeben.

Begründung. Es ist zwar richtig, daß nach § 99 Gew. O. dem Abschlusse des Lehrvertrages eine Probezeit vorangehen kann, doch folgt aus der Bestimmung des § 99 a, Z. 2, Gew. O,, nach welcher die Probezeit in die Lehrzeit einzurechnen ist, daß die Parteien darüber einig sein müssen, daß der Lehrling zum Gewerbeinhaber in ein Lehrverhältnis trete, beziehungsweise als Lehrling Aufnahme findet, wenn auch dieser Vertrag an die Vorschriften des § 99, Z. 2, Gew. O. nicht gebunden erscheint. Es geht aber aus den Angaben der Klage hervor, daß der Beklagte dem Kläger zu dem Behufe übergeben wurde, daß ersterer beim Eintritte in die Lehre einen Begriff von der Gärtnerei habe. Hieraus folgt, daß ein Lehrverhältnis, beziehungsweise eine Probezeit im Sinne der Gewerbeordnung von den Parteien nicht beabsichtigt war und daß demnach, wie die erste Instanz zutreffend ausgeführt hat, die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes auf die Bestimmung des § 4 lit. b Gew. Ger. Ges. nicht gestützt werden kann.

Es war daher unter Abweisung des Rekurses der angefochtene Beschluß zu bestätigen.

Nr. 984.

Der Lehrherr ist nicht befugt, wegen Nichtvollendung des sogenannten Gesellenstückes nach der Freisprechung des Lehrlings die Lehrzeit bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes zu verlängern (§ 99 b, Abs. 5, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 31. März 1904, Cr. I. 46/4.

Kläger trat beim Beklagten als Schlosserlehrling auf die Dauer von 3 Jahren in die Lehre. Nach Vollendung der Lehrzeit wurde ihm von der Genossenschaftsvorstehung der Lehrbrief vom 1. Mai 1903 ausgestellt. Kläger war dann weiter bis 14. Februar 1904 beim Beklagten in Arbeit, dieser behandelte ihn aber bis 1. September 1903 noch immer als Lehrling, weil Kläger erst mit diesem Tage sein „Gesellenstück" vollendete. Vom 1. September 1903 ab bekam Kläger

als Gehilfe einen Wochenlohn von 5 K. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 14. Februar 1904 trug der Beklagte in das Arbeitsbuch des Klägers die Bestätigung ein, daß er bis 1. September 1903 noch als Lehrling beschäftigt war.

Kläger beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Lohnes von wöchentlich 5 K für die Zeit vom 1. Mai 1903 bis 1. September 1903 mit 88 K 35 h und zur Ausstellung eines Zeugnisses dahin, daß er bereits vom 1. Mai 1903 an bis 14. Februar 1904 als Gehilfe in Verwendung stand.

Der Beklagte wurde diesem Begehren gemäß verurteilt.

Gründe: Da Kläger seine Lehrzeit ordnungsgemäß vollendete und ihm auch von der Genossenschaftsvorstehung am 1. Mai 1903 der Lehrbrief ausgestellt wurde, so durfte der Beklagte ihn von diesem Tage an nicht weiter mehr als Lehrling behandeln. Die Verzögerung der Vollendung des sogenannten „Gesellenstückes" war ganz gleichgültig. Deswegen konnte der Beklagte auf keinen Fall die Lehrzeit des Klägers in vertragswidriger Weise und ohne Rücksicht auf den von der Genossenschaftsvorstehung ausgefertigten Lehrbrief eigenmächtig bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes am 1. September 1903 verlängern.

Kläger hatte ganz unabhängig von der Vollendung seines Gesellenstückes bereits mit 1. Mai 1903 infolge Ablaufes der nicht gemäß § 99 b, Abs. 5, Gew. O. verlängerten Lehrzeit die Gehilfeneigenschaft erlangt (§ 104 Gew. O.) es gebührt ihm daher von diesem Tage an, sowohl das Arbeitszeugnis als Gehilfe (§ 81 Gew. O.), als auch die Entlohnung als solcher. Diese Entlohnung hat der Beklagte dem Kläger für die Zeit vom 1. Mai 1903 bis 1. September 1903 nachträglich zu leisten, und zwar in dem vom 1. September 1903 ab bezahlten Betrage mit wöchentlich 5 K, welcher Betrag als angemessen befunden wurde (§ 1152 a. b. G. B. und § 273 Z. P. O.).

Nr. 985.

Die zeitweise Verwendung des Lehrlings zur Vorbereitung der Gußmasse (Zerschlagen der Masse, Überschütten des Sandes) ist einwandfrei, insofern sie zur gewerblichen Ausbildung notwendig ist. (§§ 100, 101, Z. 2, lit. b. Gew. O.)

Züchtigung des Lehrlings durch den Werkmeister. (§ 101, Z. 2, lit. b, Gew. O.).

Entscheidnng des Gewerbegerichtes Prag vom 18. April 1905, Cr. II, 388/5.

Der Vater des minderjährigen Wenzel D., Lehrlings in des Metallgießerei der Firma B. & C. belangte diese auf Auflösung der

Lehrverhältnisses deshalb, weil der Lehrling zu anderen als den gewerblichen Arbeiten, namentlich zum Überschütten des Sandes und Zerschlagen der Gußmasse verwendet, und weil er in der Arbeitsstätte sehr oft geohrfeigt wurde. Bei der Verhandlung hat der Lehrling diese Behauptung dahin richtiggestellt, daß er vom Lehrherrn nie mißhandelt, daß er aber einigemal vom Werkmeister auf den Kopf geschlagen wurde. Er habe aber darüber beim Lehrherrn nie Beschwerde geführt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage der Zeugen K.W. und W.K. wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger hie und da mit dem Vorbereiten der Gußmasse, wie Zerschlagen und Überschütten derselben auf einem Siebe beschäftigt wurde, daß es aber nur dann geschah, wenn die dazu bestimmten Taglöhner anderweitig beschäftigt waren, und daß zu dieser Arbeit, in der sich jeder Arbeiter in der Metallgießerei auskennen muß, um beurteilen zu können, ob die Gußmasse hinlänglich zum Gießen vorbereitet ist, sämtliche Lehrlinge der Reihe nach herangezogen werden.

Ferner ist durch die Aussagen derselben Zeugen als erwiesen anzunehmen, daß der Werkmeister in der Metallgießerei dem Kläger während der Lehrzeit einigemale Kopfstücke gegeben hat, daß dies aber nur dann geschah, wenn Kläger die ihm überwiesenen Arbeiten schlecht verrichtete. Da nun aus dem Vorangeführten hervorgeht, daß der Lehrling nur hie und da zur Vorbereitung der Gußmasse verwendet wurde, daß die Verrichtung dieser Arbeit jedem Lehrling zu seiner gewerblichen Ausbildung notwendig ist, war es eigentlich Pflicht des Lehrherrn, den Lehrling auch zu der oberwähnten Arbeit anzuhalten, zumal ihm nach § 100 Gew. O. obliegt, sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings, wozu naturgemäß auch die Vorbereitung der Gußmasse gehört — angelegen sein zu lassen.

Hat nun die Beklagte dem Lehrling die Arbeit auferlegt, so hat sie nur ihre gesetzliche Pflicht getan.

Es kann wohl nicht gebilligt werden, daß der Werkführer der Beklagten den Lehrling mehrmals über den Kopf schlug; nachdem aber aus der Aussage des letzteren selbst hervorgeht, daß es ohne Wissen des Lehrherrn geschehen ist, daß der Lehrling hievon seinem Lehrherrn nie eine Anzeige erstattete, kann weder von einem Mißbrauche der väterlichen Zucht noch von einer Weigerung des vorgeschriebenen Schutzes des Lehrlings gegen Mißhandlungen von Seite der Arbeitsgenossen gesprochen werden.

Es liegt demnach ein Grund, welcher die Auflösung des Lehrverhältnisses gemäß § 101 Gew. O. rechtfertigen würde, nicht vor, und das Klagebegehren war als unbegründet abzuweisen.

Nr. 986.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen nicht entsprechender, der gewerblichen Ausbildung abträglicher Verwendung des Lehrlings (§§ 100, 101, Z. 2, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 7. März 1905, G. Z. Cr. II, 236/5.

Die Klage eines Maschinenfabrikanten gegen seinen Lehrling auf Einhaltung des Lehrvertrages und Rückkehr des Beklagten in die Lehre wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage des Zeugen K., der als Werkführer in der Fabrik des Klägers beschäftigt ist, wurde als erwiesen angenommen, daß der minderjährige Lehrling infolge Anordnung der Fabriksleitung dreimal in der Woche auf einem Handwagen Eisenbestandteile in die Fabrik zuführen mußte, und daß das jedesmalige Zuführen durchschnittlich einen halben Tag in Anspruch nahm, daß er außerdem jeden Samstag nachmittags die Fabrikslokalitäten aufräumen und die Asche aus der Fabriksschmiede ausführen mußte.

Der Lehrling wurde demnach nur zwei ganze und vier halbe Tage in der Woche in dem zu erlernenden Gewerbe beschäftigt, wogegen er die übrige Zeit nur zu Taglöhnerarbeit angehalten wurde. Die Klägerin, welche im Sinne des § 100 Gew. O. sich die gewerbliche Ausbildung des Beklagten angelegen sein zu lassen hatte, hat also durch die taglöhnermäßige Beschäftigung desselben, wodurch ihm die zu seiner Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit vielfach entzogen wurde, die ihr obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt, weshalb auch im Sinne des § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. das Lehrverhältnis von Seite des gesetzlichen Vertreters des Beklagten mit Grund aufgelöst wurde.

Nr. 987.

Wenn der Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig ohne gesetzlichen Grund (§ 101, Z. 2 Gew. O.) löst, kann er nicht die Rückerstattung des Gezahlten begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 28. Februar 1905, Cr. I, 156/5.

Nach dem Vorbringen beider Teile ist die gerichtlich als volljährig erklärte 20jährige Klägerin A. anfangs August 1904 als Schneiderlehrling bei der Beklagten B. für die Dauer von zwei Jahren in die Lehre eingetreten. Für Lehrgeld einschließlich Wohnung und Kost wurde die Zahlung von 100 K im vorhinein und dann von 10 K monatlich vereinbart und der Beklagten 140 K ausbezahlt.

Am 3. Februar 1905 verließ die Klägerin das Haus der Beklagten und gab das Lehrverhältnis auf.

Sie behauptete dies aus dem Grunde getan zu haben, weil ihr die Beklagte gar keine Schneiderlehre erteilte, sondern sie ausschließlich zu Hausdiensten verwendete. Auch habe sich am 3. Februar 1905 der Mann der Beklagten ihr gegenüber grob benommen. Sie verlangt daher die Rückerstattung des gezahlten Betrages von 140 K sowie eine Entschädigung von 36 K für geleistete Hausarbeiten, zusammen 176 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussagen des Zeugen Bronislaus M. wurde festgestellt, daß die Klägerin bei Abschließung des Lehrvertrages wegen geringer Entschädigung für den Unterricht, Kost und Wohnung sich ausdrücklich verpflichtete, der Beklagten außer den Lehrstunden in den Hausarbeiten behilflich zu sein. Der Zeuge Angele L. bestätigte, daß die Beklagte die Klägerin in der Schneiderei unterrichtete und sie wie andere Arbeiterinnen bis neun Stunden täglich bei der Schneiderarbeit beschäftigte. Außer dieser Zeit war die Klägerin der Beklagten in der Verrichtung der Hausarbeiten behilflich.

Endlich wurde durch das Geständnis der Klägerin als erwiesen angenommen, daß sie beim Verlassen des Hauses der Beklagten von dieser ersucht wurde, zu bleiben und die Beklagte bereit war, die Klägerin gegen jede Mißhandlung von Seite der Hausgenossen zu schützen.

Die zuerst bei der Verhandlung von der Klägerin als Entfernungsgrund angeführte Tatsache, daß der Mann der Beklagten der Klägerin gegenüber am 3. Februar 1905 grob war und ihr, als sie früh morgens in sein Zimmer kam, bedeutete, sie möge sich wegpacken, wird als kein nach § 101, Z. 2, Gew. O. zulässiger Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses betrachtet, da dies als keine gröbliche Vernachlässigung der der Lehrfrau obliegenden Pflichten angesehen werden kann.

Auch hatte die Klägerin als Lehrling nur das Recht im gegebenen Falle einen Schutz vor den Hausgenossen zu verlangen, aber nicht sofort nach solchem einmaligen Vorkommnisse das Lehrverhältnis aufzulösen, besonders da ihre Gewerbeinhaberin bereit war, die Klägerin zu schützen und die Fortsetzung des Lehrverhältnisses wünschte.

Bei solcher Sachlage ist vielmehr die Beklagte berechtigt, von der Klägerin nach § 919 a. b. G. B. eine genaue Erfüllung des Vertrages zu verlangen, keinesfalls aber ist die Klägerin befugt, das Gezahlte nach § 1435 a. b. G. B. zu fordern, da laut der Vorschriften dieser Gesetzesbestimmung der rechtliche Grund die gegebene Sache zu behalten, nicht aufgehört hat.

Nr. 988.

Abweisung des Klagebegehrens im Säumnisurteil. Die Höhe der Konventionalstrafe muß ziffermäßig bestimmt sein. Deren Bestimmung kann nicht dem Ermessen eines Vertragsteiles überlassen bleiben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 23. Jänner 1905, Cr. II, 43/5 und des Landesgerichtes Prag vom 1. April 1905, Cg. II, 9/5.

Der Beklagte R. H. wurde von der klägerischen Firma D. L. anfangs Dezember 1903 als Reisender auf zwei Monate gegen einen Monatsgehalt von 120 K, 8 K Diäten für jeden Reisetag und Bezahlung von Bahnspesen in den Dienst aufgenommen. Der Beklagte, der früher bei der Konkurrenzfirma L. & D. als Reisender angestellt war, verpflichtete sich von nun an, weder für diese noch für eine andere Firma tätig zu sein. Die Klägerin behauptet, sie habe durch ihren Geschäftsdiener zwischen 15. und 19. Dezember 1903 festgestellt, daß Beklagter auch fernerhin für die Firma L. & D. arbeite, für sie Geschäfte und Offerte mache und die ihm übergebenen Anfträge anstatt durch die Klägerin von der Konkurrenzfirma D. & L. ausführen lasse. Auf dringendes Bitten habe die Klägerin von der sofortigen Entlassung des Beklagten Umgang genommen.

Später habe die Klägerin von der Firma L. & D. erfahren, daß Beklagter ihre Vertretung nicht aufließ, sondern ihre provisionsweise Vertretung ununterbrochen vom 4. August 1903 bis Juni 1904 innehatte und während dieser Zeit Geschäfte für sie machte. Beklagter habe von der Klägerin für Dezember 1903 und Jänner 1904 an Gehalt 240 K — h, an Diäten und Spesen von zwei kleinen Touren . . . 145 „ 50 „

zusammen . 364 K 50 h

bezogen und da die Klägerin aus den durch den Beklagten vereinbarten Geschäften nur einen Nutzen von 72 K 35 h hatte, habe sie in den genannten zwei Monaten aus der Tätigkeit des Beklagten einen effektiven Verlust von 292 K 15 h erlitten; sie beansprucht von dem Beklagten den Ersatz dieses Betrages.

Am 24. Dezember 1903 habe die Klägerin dem Beklagten gegenüber ihre Bedenken ausgesprochen, daß sie nach seinem eventuellen Austreten Ende Jänner 1904 seine sofortige Tätigkeit für die Konkurrenzfirma L. & D. besorge, worauf Beklagter der Klägerin zu ihrer Beruhigung eine schriftliche Erklärung ausfolgte und in dieser sich verpflichtete, für die Konkurrenzfirma L. & D. bis Ende April 1904 Geschäfte weder zu suchen noch zu machen, und worin er der Klägerin, falls er wortbrüchig werden sollte, die Festsetzung des ihr zu zahlenden Pönales anheimstellte, worauf ihm die Klägerin die

provisionsweise Vertretung anvertraute, die er bis Ende April 1904 versah.

Nachdem der Beklagte für die Firma L. & D. bis Juni 1904 gearbeitet habe, sei die Klägerin durch dieses vertragswidrige Vorgehen geschädigt. Sie verlangt für die Monate Februar, März und April 1904 eine Entschädigung von 270 K als Pönale, somit beansprucht die Klägerin von dem Beklagten die Bezahlung des Gesamtbetrages von 562 K 15 h. Zu der über die Klage anberaumten Verhandlung ist Beklagter nicht erschienen. Der Inhaber der klägerischen Firma vom Gerichte aufgefordert, jene Tatsachen anzugeben, aus denen hervorgehen würde, daß er wirklich einen Schaden im bestimmten Betrag dadurch erlitten habe, daß Beklagter für L. & D. vom August bis Juni 1904 tätig war, äußerte sich, er habe nichts mehr vorzubringen und begehrte die Fällung des Kontumazurteiles.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die vorliegende Klage ist eine Schadenersatzklage im Sinne des § 1295 und 1336 a. b. G. B.

Zur Begründung der Schadenersatzforderung ist nach § 1298 a. b. G. B. vor allem der Beweis eines wirklich eingetretenen Schadens oder Gewinnstentganges notwendig, und dieser Beweis liegt dem Beschädigten ob, weil die Verringerung seines Vermögens eine Tatsache ist, die schon nach allgemeinen prozessualischen Regeln von demjenigen dargetan werden muß, der ein Recht für sich daraus ableitet.

Die Klägerin behauptet, daß ihr dadurch ein Schade erwachsen sei, daß Beklagter in den Monaten Dezember 1903 bis April 1904, obwohl er bei ihr angestellt war, auch die Firma L. & D. gegen Provision vertreten habe.

Es kann nicht geleugnet werden, daß dieses Vorgehen des Beklagten gesetzwidrig war und die Klägerin im Sinne der Artikel 62 und 64, Absatz 2 H. G. B. berechtigte, den Beklagten aus ihren Diensten sofort zu entlassen; um aber den Schadenersatzanspruch der Klägerin zu begründen, wäre es doch Sache derselben gewesen, Tatumstände anzuführen, aus denen geschlossen werden könnte, daß der Klägerin aus dieser Handlungsweise des Beklagten tatsächlich ein Schaden erwachsen sei, und welche Höhe derselbe erreicht habe. Die allgemein gehaltene Behauptung, daß ein Schaden erwachsen ist, reicht zur Begründung des Schadenersatzanspruches nicht aus.

Die Klägerin hat nach ihrer eigenen Angabe bereits zwischen dem 15. und 19. Dezember 1903 durch ihren Geschäftsdiener in Erfahrung gebracht, daß Beklagter für die Konkurrenzfirma L. & D. Geschäfte suche, und daß die Ausführung der dem Beklagten übergebenen Aufträge durch diese Firma erfolgt. Trotzdem hat sie von

dem ihr zustehenden Entlassungsrechte keinen Gebrauch gemacht. Sie hat den Beklagten in ihren Diensten behalten, ohne sichergestellt zu haben, welche Geschäfte und mit welchem Nutzen für die Konkurrenzfirma durch ihn vermittelt wurden. Es entzieht sich daher der richterlichen Beurteilung, welcher Verdienst der Klägerin durch die Geschäftsvermittlung für die Firma L. & D. entgangen ist und es fehlt jede Grundlage zur Annahme eines Verdienstentganges für die Klägerin. Im vorliegenden Falle ist somit auch die Voraussetzung für die Anwendung des § 273 Z. P. O. nicht gegeben.

Der Beklagte ist wohl zur Verhandlung nicht erschienen, dieses hat aber nach § 396 Z. P. O. nur die Folge, daß das auf den Gegenstand des Rechtsstreites bezügliche tatsächliche Vorbringen der erschienenen Klägerin, soweit dasselbe nicht durch die vorliegenden Beweise widerlegt wird, für wahr zu halten ist, nicht aber, daß unbedingt dem Antrage der erschienenen Partei stattzugeben ist.

Die Klägerin behauptet nur im allgemeinen, daß sie aus der Tätigkeit des Beklagten einen effektiven Verlust von 292 K 15 h erlitten hat, daß aber der Beklagte und inwieferne diesen Verlust verschuldete, geht aus dem tatsächlichen Vorbringen nicht hervor, und es kann somit aus diesem Vorbringen auf den Bestand des Schadenersatzanspruches per 292 K 15 h und auf den Bestand eines Schadenersatzanspruches überhaupt nicht geschlossen werden, weshalb die Klage hinsichtlich des Betrages per 292 K 15 h abzuweisen war.

Was den weiteren Klageanspruch auf Bezahlung der Konventionalstrafe von 270 K anbelangt, ist zu erwägen, daß beim Vertrage über die letztere nach § 1326 a. b. G. B. und Artikel 284 H. G. B. ein bestimmter Geld- oder anderer Betrag angegeben werden muß, es kann daher die Festsetzung dieser Konventionalstrafe nicht einem der Kontrahenten anheim gegeben sein, dies widerspräche auch dem § 869 a. b. G. B., zumal bei mangelnder Festsetzung der Höhe dieser Strafe eine volle Übereinstimmung des Willens der Kontrahenten nicht erwiesen werden kann.

Der von der Klägerin dargestellte Vertrag, in welchem die Höhe der Konventionalstrafe nicht vereinbart wurde, ist somit wirkungslos und es können aus demselben keine Rechte für die Klägerin abgeleitet werden, weshalb die Klage auch in dieser Beziehung abgewiesen wurde.

Das Landes- als Berufungsgericht Prag hat dieses Urteil über Berufung der klägerischen Firma bestätigt und in seinen Gründen hervorgehoben, daß das dem ersten Richter vorgelegene Prozeßmateriale von demselben vom rechtlichen Standpunkte richtig beurteilt und die gesetzlichen Vorschriften über das Verfahren richtig ange-

wendet wurden und es wurde im Wesen auf die Begründung des ersten Richters verwiesen.

Nr. 989.

Entlassung eines Kutschers wegen grober Fahrlässigkeit (Verbrennen der Pferde in einem Aschenhaufen).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 5. Dezember 1904, Cr. I. 361/4

Die Klage des Kutschers A. Sch. gegen die beklagte Firma S. F. wegen Lohnentschädigung infolge vorzeitiger, ungerechtfertigter Entlassung aus dem Dienstverhältnisse wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des Vorbringens beider Teile hat das Gericht als festgestellt angenommen, daß der Kläger, dem die Leitung eines Pferdegespannes in der Glashütte der beklagten Firma anvertraut war, am 2. Dezember 1904 bei Ausführung des ihm erteilten Auftrages, Asche von einem nächst dem Gasometer befindlichen Aschehaufen wegzuführen, statt den Wagen neben dem Aschehaufen stehen zu lassen, mit dem Gespanne auf den in den obern Schichten noch glühenden Haufen, obwohl er aus demselben Rauch aufsteigen sah, hinauffuhr, angeblich über Anraten zweier Arbeiter, damit dieselben leichter und bequemer aufladen konnten, daß infolge dessen die beiden Pferde in der glühenden Asche versanken, hiebei mehr oder weniger verletzt wurden, indem sie sich die untern Extremitäten verbrannten, daß eines der Pferde in die Behandlung und Pflege des Tierarztes überstellt, das andere dem letzteren zur ambulatorischen Behandlung überwiesen wurde, und daß die beiden Pferde längere Zeit zum Zuge nicht verwendet werden können, falls das eine Pferd überhaupt nicht dem Pferdeschlächter verkauft werden muß.

Die Folge dieser Handlungsweise des Klägers war die sofortige Entlassung desselben aus dem Dienste, welche er für ungerechtfertigt hällt.

Die beklagte Firma rechtfertigt die Entlassung damit:

1. Daß der Kläger die beklagte Firma durch sein Verschulden in die Unmöglichkeit versetzte, ihn als Kutscher weiter zu beschäftigen, weil er die ihm anvertrauten Pferde dienstuntauglich machte, und die Fabriksleitung nicht in der Lage war, dem Kläger einen der übrigen Pferdezüge, von denen jeder seinen eigenen Kutscher hat, zu überweisen;

2. daß die beklagte Firma zum Kläger, von dem sie befürchten mußte, daß derselbe nächstens wieder eine Ungehörigkeit begeht, gar kein Vertrauen mehr hatte.

Diese Gründe müssen als durchgreifend erachtet werden; der erstere deshalb, weil der Kläger durch seine Nachlässigkeit die beklagte Firma momentan außerstand gesetzt hat, die klägerischen Dienstleistungen weiter in Anspruch zu nehmen, der zweite deshalb, weil der beklagten Firma nicht zugemutet werden kann, dem Kläger neuerlich ein Paar Pferde anzuvertrauen, zumal die Befürchtung gerechtfertigt war, daß Kläger unter Außerachtlassung der ihm nach § 76 Gew. O. obliegenden Pflicht, die ihm anvertrauten Dienstleistungen nach besten Kräften zu besorgen, abermals eine ähnliche Sorglosigkeit sich zu Schulden kommen läßt. Der festgestellte Sachverhalt bot demnach der beklagten Firma Grund genug, zu dem Kläger alles Vertrauen zu verlieren (§ 82, lit d, Gew. O.), wenn auch Kläger sich dieses Vertrauens nicht gerade durch eine strafbare Handlung verlustig gemacht hat. Obwohl dem Kläger zur beklagten Firma die rechtliche Stellung eines Hilfsarbeiters zukam, so konnte die letztere den Kläger, dem die Pferde, also fremdes Eigentum, anvertraut waren, wegen Beschädigung desselben durch grobe Nachlässigkeit, und solche lag zweifellos vor, ohne Aufkündigung sofort entlassen (§ 27 Abs. 5 der Dienstboten-Ordnung für Böhmen), zumal das klägerische Dienstverhältnis zur beklagten Firma jenem eines Dienstboten zum Dienstherrn ähnlich war. Demzufolge konnten die Voraussetzungen einer Lohnvergütungsklage nach § 84 Gew. O. als gegeben nicht erachtet werden, sowie dem Kläger ein Anspruch auf Schadloshaltung nach § 83 Gew. O. nicht zugestanden werden konnte, weil er durch eigenes Verschulden die beklagte Firma außerstand gesetzt hat, ihn weiter zu beschäftigen.

Nr. 990.

Wenn sich der Arbeiter der nur an einem bestimmten Tage der Woche zulässigen und ihm an diesem Tage angekündigten Entlassung dadurch entzieht, daß er sich trotz Aufforderung zu warten, um sein Buch entgegenzunehmen, entfernt, so kann er daraus keine Ersatzansprüche ableiten, daß die Entlassung erst am nächsten Tage ausgesprochen werden konnte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. Dezember 1904, Cr. I, 357/4.

Die Entschädigungsklage eines Schmiedegehilfen wegen Lohnvergütung infolge unzeitiger Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des von der Gegenseite als richtig zugestandenen Vorbringens wurde als festgestellt angenommen, daß bei dem

Abschlusse des Arbeitsvertrages die Nebenabrede getroffen wurde, die Entlassung des Klägers und sein Austritt sei nur am Sonntag nach dem Mittagessen ohne vorausgegangene Kündigung zulässig. Demnach war allerdings der Beklagte nur berechtigt, den Kläger mit Absehung von einer vorherigen Kündigung am Sonntage mittags zu verabschieden. Nun hat das Gericht ungeachtet des Leugnens des Klägers, dem die Entlassungsabsicht des Beklagten bekannt war, auf Grund der Zeugenaussage der Gattin des Beklagten als erwiesen erachtet, daß dieselbe von dem Beklagten am Sonntage, den 27. November 1904, vor dem Mittagessen den Auftrag erhielt, den Kläger aufzufordern, dieser solle noch 10 Minuten nach dem Mittagessen warten, er bekomme dann von dem Beklagten, welcher gleich erscheinen werde, dem Lohn und das Arbeitsbuch, daß die Zeugin diese Mitteilung an den Kläger noch vor dem Mittagessen machte, nach demselben an ihn wiederholte, daß jedoch Kläger trotzdem fortging, so daß der schon nach wenigen Minuten heimkehrende Beklagte den Kläger nicht mehr zu Hause antraf und ihm weder den Lohn noch das bereits vorbereitete Arbeitsbuch ausfolgen konnte, daß endlich alle Versuche, den Kläger noch am Sonntage nachmittag in den Besitz von Lohn und Arbeitsbuch zu setzen, wegen des Fernbleibens desselben vom Hause scheiterten, weshalb ihm das Buch erst am Montag früh ausgefolgt werden konnte. Im Hinblicke auf diese Tatsachen vermochte sich das Gericht dem Eindrucke nicht zu entziehen, daß der Kläger in der Absicht, dem Beklagten die Möglichkeit der Ausfolgung des Buches am Sonntage zu benehmen, sich entfernte und erst in später Nacht heimkehrte. Bei diesem gegen die Grundsätze von Treu und Glauben verstoßenden Vorgange kann Kläger mit Recht nicht behaupten, daß ihm vertragswidrig das Arbeitsbuch ausgefolgt, und daß hiedurch das Arbeitsverhältnis zur Unzeit gelöst wurde, denn er war, weil in Kenntnis von der bevorstehenden Ausfolgung des Arbeitsbuches, nicht berechtigt, ohne zwingenden Grund die Wohnung des Beklagten in der Absicht, um denselben die Einhaltung der Vertragsbedingung unmöglich zu machen, zu verlassen. Wenn ihm also durch die Ausfolgung des Buches erst am Montag angeblich ein Schaden entstanden ist, weil ihm die Auffindung einer andern Arbeitsgelegenheit am Sonntage leichter als in der Woche war, so hat er diesen von den Beklagten nicht verschuldeten Schaden allein zu verantworten (§ 1296 a.b.G.B.). Vom gesetzlichen Standpunkte war atso die erst am Montag früh erfolgte Einhändigung des Arbeitsbuches als bereits am Sonntage geschehen zu erachten und Beklagter hat die vertragsmäßige Bedingung hinsichtlich der bloß am Sonntag zulässigen Entlassung erfüllt, weshalb Kläger keinen Grund zu einer Beschwerde wegen unzeitiger Entlassung hatte.

Nr. 991.

Ein Verschulden im Sinne des § 1155 a. b. G. B. liegt vor, wenn der Arbeitgeber, der durch ein Elementarereignis an der Entgegennahme der Arbeiten des gegen Kündigungsausschluß aufgenommenen Hilfsarbeiters verhindert ist, diesen durch mehrere Tage zur Arbeit bestellt, ihn aber nicht arbeiten lassen kann und schließlich entläßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. Dezember 1904, Cr. I, 368/4.

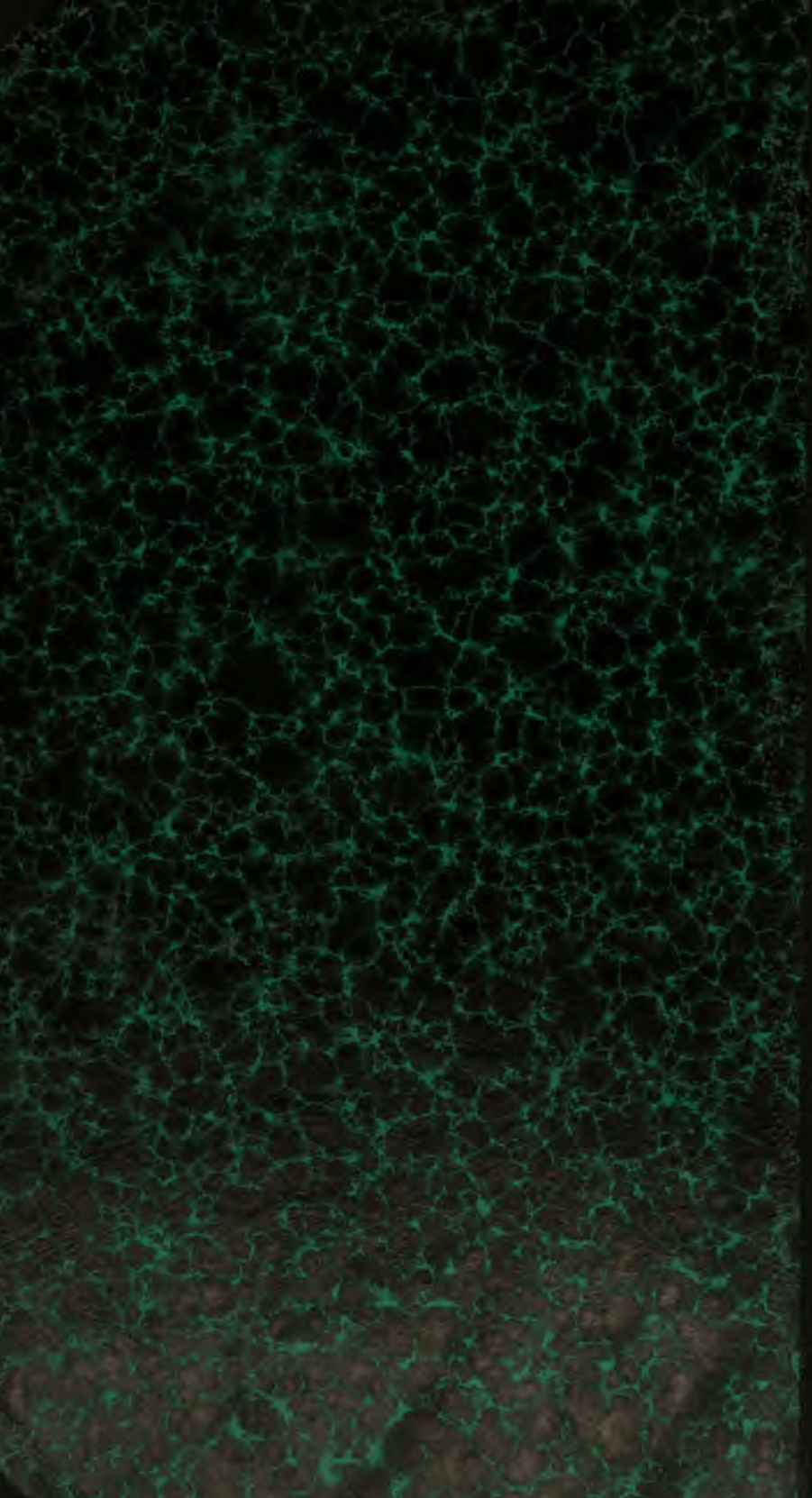
Die beklagte Firma H. R. & Comp., welche die Regulierung des durch den Ort Turn fließenden sogenannten „Flößbaches" im Akkordwege übernommen hat, beschäftigte hiebei eine größere Anzahl von Arbeitern, von welchen sie sich einen den beiderseitigen Kündigungsausschluß beurkundenden Revers unterschreiben ließ. Zu den Regulierungsarbeiten gehörte auch die Anlegung eines neuen, von einer bestimmten Stelle des alten abzweigenden Bachbettes. Dieses neue Bachbett war nun soweit fertiggestellt, daß in demselben die Betonarbeiten vorgenommen werden konnten, als infolge der vorausgegangenen Schneefälle im Gebirge und des darauf eingetretenen Tauwetters der Bach in dem Maße anschwoll, daß der oberhalb der Abzweigestelle errichtete Staudamm behufs Vermeidung einer im oberen Laufe drohenden Überschwemmung beseitigt werdee mußte, wodurch die Fluten ihren Weg auch durch den neuen noch unfertigen Bacharm nahmen und die Fortsetzung der Betonierungsarbeiten verhinderten. Als daher die Arbeiter, welche am 5. Dezember 1904 noch beschäftigt wurden, am 6. Dezember 1904 zur Arbeit erschienen, wurde ihnen von dem Aufsichtsorgane die Unterbrechung der Arbeit mitgeteilt und bedeutet, sie sollen sich am andern Tage wieder einfinden. Diese Aufforderung wurde an sie auch an den folgenden Tagen gerichtet, bis sie am 9. Dezember 1904 unter Auszahlung des für ihre frühere Arbeit rückständigen Lohnes die Arbeitsbücher erhielten. 26 von den auf diese Weise entlassenen Arbeitern erhoben nun gegen die beklagte Firma den Anspruch auf Lohnvergütung für 4 versäumte Arbeitstage (von 6. bis einschließlich 9. Dezember 1904), weil sie durch das schuldhafte Verhalten der beklagten Firma an ihrem Lohne verkürzt wurden. Das Verschulden der Gegenseite erblickten sie darin, daß dieselbe den Staudamm entfernen ließ und hiedurch die Überflutung des bis dahin wasserfrei gehaltenen neuen Flußbettes herbeiführte.

Die beklagte Firma wendete unter Verweigerung der angesprochenen Lohnvergütung ein, sie sei durch ein von ihr nicht zu ver-

tretendes Elementarereignis an der Fortsetzung der Arbeiten verhindert worden.

Dem Klagebegehren sämmtlicher Kläger wurde stattgegeben.

Gründe: Ohneweiters kann der beklagten Firma darin beigepflichtet werden, daß sie durch ein unabwendbares Naturereignis zur Beseitigung des Staudammes genötigt wurde, und daß infolge des hiedurch herbeigeführten Eindringens des Wassers in das neue Bett die Arbeiten ohne ihr Verschulden zum Stillstande kamen.

Nach § 1155 a. b. G. B. gebürt nun für Dienste und Arbeiten, die nicht zu Stande gekommen sind, der bestellten Person eine angemessene Entschädigung, wenn sie das Geschäft zu verrichten bereit war und von dem Besteller durch Schuld oder einen Zufall, der sich in seiner Person ereignet hat, daran verhindert oder überhaupt durch Zeitverlust verkürzt worden ist. Daß hier der eingetretene Zufall nicht in der Person, sondern im Vermögen des Bestellers im weiteren Sinne erblickt werden muß, ist offensichtlich; es kann aber davon abgesehen werden, zu der in der juristischen Literatur bestehenden Controverse, ob der Besteller nur für den in seiner Person sich ereignenden Zufall dem Bestellten gegenüber haftbar ist, wie dies die einen aus dem Wortlaute des citirten § 1155 a. b. G. B. ableiten, oder ob der Besteller auch den in seinem Vermögen eingetretenen Zufall gemäß § 1311 a. b. G. B. nach der Ansicht der andern zu verantworten hat, Stellung zu nehmen. Denn nicht aus dem Zufalle, sondern aus der unterlaufenen Schuld der beklagten Firma können die Kläger die angemessene Entschädigung verlangen. Da nämlich die beklagte Firma trotz der eingetretenen, ihr bekannten Unmöglichkeit, die Arbeitsleistungen der Kläger entgegennehmen zu können, die letzteren nicht sofort abbestellte und nach Zulaß des vereinbarten Kündigungsausschlusses aus der Arbeit entließ, vielmehr untätig zusah, wie sich die Kläger jeden Tag zur Arbeit einfanden, hat die beklagte Firma allein verschuldet, daß die Arbeiter durch Zeitverlust verkürzt wurden. Für diesen Entgang von 4 Arbeitstagen konnte ihnen daher die Lohnentschädigung nicht versagt werden.

Stanford Law Library
3 6105 062 576 538